****

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном образовательном учреждении «Школа имени святителя Тихона Задонского»

(далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (вместе именуемые Сторонами) в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

**Работодатель** в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора учреждения, Белашовой Елены Дмитриевны,

**Работники** учреждения, являющиеся членами общего собрания работников (далее—Собрание), в лице их представителя - Лысановой Оксаны Викторовны.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие данного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе на работающих по совместительству и принятых на определенный срок.

Работники, не являющиеся членами Собрания, имеют право представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) или защищают свои права сами.

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

Председатель Собрания обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу **с 20 марта 2018г**.

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

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение об оплате труда, премирования и дополнительных выплатах.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения Собрания;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**2. Трудовые отношения**

2.1. С каждым поступающим на работу работодатель заключает письменный трудовой договор (ст.57 Трудового Кодекса РФ). Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись.

2.2. 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 трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

В частности, срочный трудовой договор заключается:

- 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);

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

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

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

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;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Собрания.

2.6.Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Собрания. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

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

2.8. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше 18 часов устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Директор учреждения и его заместители, другие работники общеобразовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения Собрания и 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 (18 часов).

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

2.12.1.По взаимному согласию сторон.

2.12.2.По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в 2.12.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами 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, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.14. В дополнение к учебной нагрузке на педагогического работника учреждения с его согласия приказом директора общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, заведование кабинетом.

2.15. Если работник не справляется с возложенными обязанностями, то классное руководство или заведование может быть снято в течение учебного года, через два месяца после предупреждения.

2.16. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись со следующими документами:

- настоящим коллективным договором;

- Уставом учреждения;

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- должностными инструкциями;

- и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

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

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять Собрание в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.2. Сокращение педагогических работников осуществлять лишь по окончании учебного года.

3.2.Стороны договорились, что:

3.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- семейные - 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; - работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (в соответствии со ст.179 ТК РФ).

Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- сотрудники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- имеющие больший стаж работы в данном учреждении.

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

3.5. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы; - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

3.7. Администрация имеет право производить увольнение работников за грубое нарушение Устава учреждения, выразившееся в применении непедагогических методов обучения и воспитания, физическом или психическом насилии над личностью ребенка, только с согласия Собрания.

3.8.Администрация обеспечивает достоверный табель учета рабочего времени всех категорий работников, работающих в учреждении, исключающий оплату неотработанного времени.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка **(приложение №1),** разработанными в соответствии с федеральными законами, а также в соответствии с Трудовым кодексом РФ,учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Собрания, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. 4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

Рабочее время учителя регламентируется его учебной нагрузкой, расписанием занятий и функциональными обязанностями, оговоренными трудовым договором.

4.5. При нагрузке в объеме или меньше 18 часов учителям предоставляется свободный от уроков (методический) день для методической работы и повышения квалификации, при превышающей ставку нагрузке свободный день предоставляется по мере возможности.

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

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

Организация горячего питания для всех работников осуществляется за счет работодателя.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по заявлению 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.

4.10. В перерывах между занятиями за порядок в учреждении несут ответственность дежурные учителя по утвержденному графику, согласованному с Собранием.

Дежурство учителя назначается с учетом его наибольшей занятости в этот день в школе и начинается за 20 минут до начала его занятий, а заканчивается через 20 минут после окончания занятий.

4.11. 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 учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора учреждения.

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

4.13. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

4.15. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению директора учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения Собрания.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.17. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

4.18. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются: педагогическим работникам учреждения в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05. 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 56 календарных дней. Для других работников – 28 календарных дней.

4.19. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором учреждения с учетом мнения Собрания не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Вне графика может быть предоставлен отпуск при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.

4.20. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и Собрания. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

4.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.22. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

4.23. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.24. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы.

4.25. 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.

4.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.27. Стороны договорились: продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем: 4.27.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

4.27.2. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- 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 14 календарных дней в году;

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 14 календарных дней;

- одиноким женщинам - опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок согласно заключению медицинского учреждения;

- работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) до 2-х календарных дней;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;

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

- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;

- регистрации брака - до пяти календарных дней;

- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.27.3. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга на основании поданных заявлений администрация предоставляет работникам учреждения дополнительные оплачиваемые кратковременные отпуска:

- бракосочетание самого работника –3 рабочих дня;

- бракосочетание детей –1 рабочий день;

- рождение ребенка - 1 рабочий день;

- на похороны близких и одиноких родственников (родителей, детей, мужа, жены, брата, сестры) – 3 рабочих дня (5 рабочих дней при необходимости отъезда в другую местность);

- на медицинское обследование по настоянию врачей – 1 рабочий день;

4.27.4. На основании поданных заявлений администрация предоставляет работникам учреждения дополнительные оплачиваемые кратковременные отпуска: - работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года, при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 рабочих дня(период с 15 декабря предыдущего года по 15 декабря текущего года);

- 1 сентября родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

- уполномоченным по охране труда – 2 рабочих дня в год.

4.27.5. Указанные отпуска предоставляются на основании письменного заявления работника с указанием причин, после оформления письменного приказа директора.

4.27.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.28. Все педагогические работники при наличии стажа педагогической работы не менее 10 лет имеют право на неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых директором.

**5. Оплата труда**

5.1. Условия оплаты труда каждого работника учреждения установлены в трудовом договоре, заключенным с ним на основе «Положения об оплате труда, премирования и дополнительных выплатах», которое являющется неотъемлемой частью данного коллективного договора **(приложение № 2).** При этом условия оплаты труда, зафиксированные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

5.2. У работодателя установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (оклад). Тарифная ставка (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, месяц).

5.3. Тарифная ставка (оклад) работника изменяется в случае внесения изменений в соответствии с Федеральным законодательством РФ и изменений в Штатное расписание, которое регулируется локальным актом Школы.

5.4. Величина заработной платы работников, зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями) и не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации.

5.5. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, компенсационные и социальные выплаты, премии.

5.6. Таким образом заработная плата в учреждении состоит из:

- тарифная ставка (должностной оклад);

- доплат;

- компенсационные и социальные выплаты;

- премии.

5.7 Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя определяется путем умножения размера ставки (оклада) заработной платы на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

**** , где

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку учителя;

Ст – ставка (оклад) заработной платы педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (учителя 1 - 11 классов 18 часов в неделю);

Продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.8. Оплата труда директора, его заместителей, главного бухгалтера и других сотрудников определяется трудовым договором, устанавливается оклад в кратном отношении к средней заработной плате.

Продолжительность рабочего времени директора, его заместителей, главного бухгалтера и других сотрудников определяется 40 часовая рабочая неделя.

5.9.Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.  
5.10. Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Школы.  
5.11. Табель учета рабочего времени заполняет и подписывает ответственный по учету кадров и утверждается директором Школы.  
5.12. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.  
5.13. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.  
5.14. Заработная плата перечисляется по заявлению работника в бухгалтерию на указанный счет в банке.   
5.15. Заработная плата работникам выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца (аванс) – 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца.  
Аванс выплачивается с учетом фактически отработанного времени, но не менее 1000 (одной тысячи) руб.  
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.  
5.16. 5-го числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца) каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.   
5.17. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы.  
Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада.  
Время простоя по вине работника не оплачивается.  
5.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.  
5.19. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.  
5.20. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.  
5.21. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.  
5.22. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.  
5.23. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.  
5.24. В учрежденииустанавливаются следующие виды доплат:

- внутреннее совмещение профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;

- дополнительная нагрузка педагогическим работникам в виде классного руководства.

5.25. Работодатель вправе устанавливать новые виды доплат и других стимулирующих выплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

5.26. Поощрения работников за качественно - выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, т. е. премии.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу (распоряжению) директора Школы. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться, как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами.

5.27. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь:

5.28. Материальная помощь выплачивается работнику на основании приказа (распоряжения) директора по личному заявлению работника.  
5.29. Материальная помощь может быть выплачена один раз в год в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, сестры, брата. Предоставление материальной помощи производится по личному заявлению работника.

5.30. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.  
5.31. Учреждение также обязуется выплачивать работникам компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5.32.За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда учреждение несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**6. Охрана труда и здоровья работников**

**6.1. Стороны совместно**:

6.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников общеобразовательного учреждения и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.1.3. Разрабатывают и реализуют программу улучшения условий и охраны труда, направленную на поддержание здоровья работников.

6.1.4. Осуществляют постоянный контроль за:

а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждении;

в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников.

6.1.5. Принимают меры по улучшению условий труда на рабочих местах общеобразовательного учреждения.

**6.2. Работодатель:**

6.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», утвержденного Постановлением Президиума областного комитета профсоюза образования и науки от 29.05.2013 г. № 10, методических рекомендаций по организации системы управления охраной труда в образовательных организациях, утверждённых приказом Департамента № 1255-о от 09.07.2015 г.

6.2.2. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ учреждения, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивной комнаты, согласует их с Собранием и утверждает.

6.2.3. Организует обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ.

6.2.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников из всех источников финансирования.

Определяет в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков конкретный размер средств на указанные цели.

6.2.5. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда». Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

6.2.6. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьёй 213 ТК РФ.

6.2.7. Устанавливает предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным.

6.2.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами; осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.9. Обеспечивает работнику на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Информирует работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им средствам индивидуальной защиты и компенсациям.

6.2.10. Обеспечивает выполнение представлений технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.2.11. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещает о произошедших несчастных случаях и предоставляют информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

6.3. Собрание:

6.3.1. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

6.3.2. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.3. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в общеобразовательном учреждении по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.3.4. Защищает права и законные интересы членов Собрания по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.3.5. Оказывает консультативную помощь членам Собрания в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

6.3.6. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со статьёй 370 ТК РФ и статьёй 19 ФЗ "О профсоюзах".

**7. Содействие занятости, повышение квалификации и закреплении**

**профессиональных кадров**

7.1. Стороны считают, что:

7.1.1. Аттестационной комиссии Департамента при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставлено право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам, на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах:

- имеющим почетные звания («Народный …», «Заслуженный…», «Почетный работник ...РФ»);

- имеющим ученые степени по профилю работы;

- стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);

- проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;

7.1.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категории педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников организаций Собрание представляет и защищает права и интересы членов Собрания по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Собрании.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых) учреждения.

7.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

7.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;

- снижению текучести кадров в учреждении;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

**8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны исходят из того, что:

8.1. Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической, базы, содержание здания и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.2. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться коллективным договором.

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.

**10. Заключительные положения**

10. Стороны договорились, что:

10.1. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

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

10.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представителя Собрания работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок со дня его подписания работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

10.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.8. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем Собрании.

10.9. Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива и подписан в количестве четырёх подлинных экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.