I.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в МКОУ «Зотинская средняя общеобразовательная школа».

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя- председателя первичной профсоюзной организации (далее- профком);

работодатель в лице его представителя- директора Н.М.Кочерова

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

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

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

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

1.8. При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы 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 школы коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и 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 школы.

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;

2. положение об оплате труда работников;

3. соглашение по охране труда;

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

5. положение о премировании работников;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

а) учет мнения (по согласованию) профкома;

б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

г) обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;

д) участие в разработке и принятие коллективного договора;

е) другие формы.

**2. Трудовой договор**

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

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

Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

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

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

2.6. При установлении учителям, для которых данная школа 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 программ, сокращения количества классов.

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

2.8. 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.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательной школе);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

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

2.12. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

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

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

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

3.1Стороны пришли к соглашению в том что:

* 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
	2. Работодатель с учетом мнения /по согласованию/ профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.
	3. Работодатель обязуется:
		1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников /в разрезе специальности/.
		2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
		3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
		4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы /должность/, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы /суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание/ в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки /ст. 187 ТК РФ/.
		5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в школах высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

* + 1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных школ и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
1. **Обеспечение занятости и гарантии высвобождаемым работникам.**

Администрация обязуется:

 4.1 Увольнение членов профсоюза по сокращению штата производится с согласия профкома.

* 1. При увольнении по сокращению штата руководствоваться ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе при увольнении по сокращению штата имеют и одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 14 лет.
	2. Работникам, подлежащим высвобождению, до начала увольнении или перевода дать возможность в случае необходимости повысить квалификацию.
1. **Трудовые отношения**.
* 5.1. Администрация и профком обязуется обеспечить участие работников в управлении школой /Закон «Об образовании» ст.55.
* а) на собрании работников после рассмотрения на профкоме вносятся следующие вопросы, затрагивающие интересы членов коллектива:
* правила внутреннего трудового распорядка;
* положение о добавках и надбавках;
* положение о примирении;
* положение о стимулировании;
* положение о порядке предоставления длительных отпусков (до 1 года) педагогам;
* соглашение по охране труда;

 Ст. 190 п. 2 ТК РФ гласит, что правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

б) согласовываются с профкомом следующие вопросы:

* расписание;
* привлечение к сверхурочной работе;
* график ежегодных отпусков;
* поощрение работников;
* привлечение к дисциплинарной ответственности членов профкома;
* расторжение трудового договора по инициативе администрации производить лишь с согласия ПК по основаниям, перечисленным в ТК РФ по сокращению штатов, по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации либо состоянию здоровья, препятствующих продолжению данной работы, по неявке на работу в течении 4-х месяцев подряд в следствии временной нетрудоспособности,
* предварительное комплектование педкадров;
* тарификация педработников;
* утверждение должностных инструкций по охране труда и техники безопасности;
* определение размера доплат за вредные условия труда.

в) обеспечить участие членов профкома в работе коллективных органов управления учреждением: в составе школы, а также в составе аттестационной комиссии /Закон РФ «О профсоюзах» ст. 16 п.2; ст.82 п.3/.

г) обеспечить право работников на участие в управлении школой /ст. 52.53 ТК РФ/.

* 1. **Прием на работу и распоряжение трудового договора**

Оформляется трудовым договором, приказом по учреждению /ст. 73 п.8/ ТК РФ.

* 1. **Порядок установления учебной нагрузки.**
* устанавливается до ухода работников в отпуск,
* сохраняется, как правило, принцип преемственности преподавания в классах не допускается уменьшение учебной нагрузки педагогов, установленной при тарификации, в течении учебного года без его согласия,
* учебная нагрузка меньше нормы предоставляется педагогам лишь с их письменного согласия,
* Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в следующем году по инициативе администрации за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения часов, низких результатов работы учителя
	1. **Аттестация.**
* предоставить право аттестуемым работникам самим выбирать форму учета педагогических знаний /зачет, собеседование, защита реферата научно-методические разработки/ и последовательность аттестации,
* работникам предоставить право проходить курсовую переподготовку в ИПК.
	1. **Расписание.**
* составляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени педагога, педагогической целесообразности.

**5.6. Дежурство по школе.**

График дежурств составляется на четверть, утверждается директором по согласованию с профкомом.

Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут и продолжаться не более чем 20 минут после окончания уроков и отправки детей, проживающих в д. Орлово.

* 1. **Отпуск**

а) предоставить в случае болезни 3 дня неоплачиваемого отпуска в течении года по личному заявлению работника без предъявления медицинских документов./Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан» от 22.06.99. ст.20/.

- предоставить длительный отпуск педагогам в соответствии с Положением о его предоставлении, согл. Закону РФ «Об образовании» ст.55.

- работникам инвалидам до 60 календарных дней в году (ТК РФ ст. 128)

б) продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам исчислить в календарных днях:

- бракосочетание работника – 3 дня,

- рождение ребенка до 2 дней.

- проводы детей в армию 2 дня.

- смерти лиц, состоящих с работником в родственных отношениях 3 дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня;

в) время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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

г) в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний /мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и т.д./

5.8 привлечение к работе в выходные дни производится по письменному приказу, согласованному с профкомом.

**6. Оплата труда**

6.1. Администрация обязуется:

6.1.1. производить оплату труда работников в соответствии с ТС два раза в месяц: 15 и 25 числа каждого месяца

 6.1.2. разработать положение о порядке установления доплат и надбавок, согласовать с профкомом и утвердить на собрании трудового коллектива. Доплаты и надбавки руководителю устанавливаются учредителем либо органом управления образования в соответствии с положением о порядке установления доплат и надбавок.

 6.1.3. Разработать Положение о премировании работников школы, согласовать с профкомом и утвердить на собрании трудового коллектива.

 6.1.4. Разработать положение о стимулировании работников школы, согласовать с профкомом и утвердить на Совете школы.

 6.1.5. Производить доплаты за время фактической работы в тяжёлых и вредных условиях до 12,15% тарифной ставки или оклада

 -за работу с дезинфицирующими веществами,

 - за работу, связанную с мойкой посуды с применением кислот, щелочей и других хим. Реактивов,

 - за малярные работы в закрытых помещениях.

 6.2. работодатель обязуется:

 6.2.1. В случае задержки зарплаты сроком более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно статье 142 ТК РФ.

 6.2.2. Оплату труда в ночное время (с 11 ч вечера до 7 ч. утра) производится в повышенном на 35% размере ст. 154 п.1

 6.2.3. При замене длительно отсутствующего по болезни работника производить доплату замещающему учителю по своей квалификации.

 6.3.1. Администрация не имеет право привлекать к сверхурочной работе в первый день неявки сменяющего работника без согласия;

 - инвалидов;

 - женщин, имеющих детей до 3 лет;

 -студентов заочников.

 6.4.1. Извещать работников об изменении условий оплаты труда установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца.

 6.5. Администрация и профком обязуются:

 Для размещения индивидуальных трудовых споров способствовать созданию и работе комиссии по трудовым спорам.

 **7. ОХРАНА ТРУДА.**

 7.1. Заключить и обеспечить выполнение соглашения по охране труда.

 7.2. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и содействовать его деятельности.

 7.3. Обеспечивать выполнение инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.

 7.4. Обеспечить бесплатной спецодеждой уборщиц служебных помещений.

 7.5. Проводить все виды инструктажей и проверять знания по охране труда и технике безопасности.

* 1. Обеспечить рабочие места производственными инструкциями по технике безопасности.

ПРОФКОМ ИМЕЕТ ПРАВО:

Приостановить работу в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

 **8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ.**

 **ОБЯЗАТЕЛЬСТВО АДМИНИСТРАЦИИ.**

 Администрация обязана:

 8.1. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

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

 8.3 При выделении сотрудникам путёвки на санаторно-курортное лечение переносить им отпуск на срок путевки.

 8.4 Предоставлять сотрудникам, не болевшим в течение учебного года дополнительный отпуск сроком 3 дня.

 8.5. Выплачивать при выходе работников на пенсию по старости единовременное пособие в размере тарифной ставки.

Профком обязуется :

 поставить на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

 **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

 Администрация:

 1. Обязана соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст.15.28.30 закона РФ «О профсоюзах». Ст. 32 ТК.РФ)

2. Сохранять средний заработок членам профкома и председателю профкома во время профсоюзной учебы и участия в конференциях, пленумах, собраниях созываемых профсоюзом.

3. Не имеет право выносить дисциплинарное взыскание членам и уполномоченному профкома по охране труда без согласия профкома, а председателю профкома без согласия вышестоящего органа.

 **10. Заключительные положения.**

1. Коллективный договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу с момента его подписания.

* 2. Администрация и профком обязуются считать неотъемлемой частью коллективного договора:
* правила внутреннего трудового распорядка;
* положение о добавках и надбавках;
* положение о примирении;
* положение о стимулировании;
* соглашение по охране труда;

 Стороны обязуются:

1. Осуществлять не реже 2 раза в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.
2. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам не выполняющим обязательства коллективного договора.
3. Администрация обязуется предоставлять профсоюзу необходимую информацию выполнения своих обязательств.
4. Внесение изменение в действующий договор производится по взаимному согласию сторон.

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

 **Ответственность сторон.**

 11. Стороны договорились, что:

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

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

* 1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
	2. Рассматривают в 6-х гневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
	3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.
	4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
	5. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания.