Согласовано УТВЕРЖДАЮ

Председатель ППО Директор МБОУСОШ № 1 МБОУСОШ № 1

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Макарова В.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Л. Соколова

«\_\_\_» мая 2015 г. «\_\_\_\_» мая 2015 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И АДМИНИСТРАЦИИ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 1

ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ИВАНА СИВКО

г. СЕВЕРОМОРСКА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

НА 2015-2018 ГОДЫ

Принят на общем на собрании работников

Протокол № 7 от «\_21\_» \_\_мая\_\_\_2015 г.

Вступает в силу с «\_25\_» \_\_мая\_\_\_\_\_\_2015 г.

Срок действия до «\_25\_» \_\_\_\_мая\_\_\_\_ 2018 г.

г. Североморск 2015 г.

**I. Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и

является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 1 имени Героя Советского Союза Ивана Сивко г. Североморска Мурманской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

- Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений;

- действующим законодательством РФ

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Соколовой Тамары Леонидовны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

Макаровой Валентины Васильевны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31, 37 ТК РФ).

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации (ст.43 ТК РФ).

* 1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,

преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

* 1. При смене формы собственности образовательной организации коллективный

договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

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

* 1. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

* 1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него

дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

* 1. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

* 1. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в

течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

* 1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного

договора решаются сторонами.

* 1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания. Контроль за ходом

выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

* 1. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы

трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15 Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым кодексом РФ;

- проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение выборным органом первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития образовательной организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные Уставом организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Уставом организации, коллективным договором, соглашениями, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

**II. Трудовой договор**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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.58 и ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.4. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до начала ежегодного оплачиваемого отпуска с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, а окончательное утверждение учебной нагрузки определяется ежегодно по состоянию на 1 сентября.

* 1. Расстановку кадров в учреждении осуществляет директор школы.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых образовательная организация, является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, а также на следующий учебный год, за исключением изменения объема учебной нагрузки учителям образовательной организации в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

* 1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том

же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МБОУСОШ № 1 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

* 1. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года

в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.8. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с Коллективным договором на общих основаниях.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

* 1. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
  2. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только:

А) по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме;

Б) ) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам,

сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов

(классов - комплектов);

* в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* восстановления на работе учителя, ранее выполняющего 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.

2.11. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12. При возложении на учителей, для которых образовательная организация, является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.13. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.14. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового

договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи c изменениями организационных 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 учреждения, 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 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. 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 образовательной организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в учреждении.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по

основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и**

**повышение квалификации работников**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
   1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и

переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

* 1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

* 1. Работодатель обязуется:
     1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение

квалификации работников (в разрезе специальности) по графику.

* + 1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное

образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

* + 1. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по

программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

* + 1. В случае направления работника на повышение 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).

* + 1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.6. Обеспечивать сопровождение процедуры аттестации педагогических работников в

соответствии с законодательством РФ, нормативными актами федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующих порядок проведение аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

* + 1. Сохранять оплату труда педагогическим работникам по ранее имевшейся

квалификационной категории, путем установления ежемесячных стимулирующих выплат, сроком до года в следующих случаях:

- в случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию.

**IV. Высвобождение работника и содействие их**

**трудоустройству**

4.Работодатель обязуется:

* 1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной

форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут привести к массовому высвобождению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

* 1. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81

ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ).

* 1. Трудоустраивать в первоочередном порядке при наличии вакансии ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.
  2. Стороны договорились, что:
     1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года и беременные женщины.
     2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст.178,180, 318 ТК РФ, п. 4 ст. 7 ФЗ РФ от 04.07.92 года №3297-1 «О закрытом административно- территориальном образовании» в редакции от 29.12.2014г.), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

* + 1. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный

срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

* + 1. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по

результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

* + 1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять

контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**V. Рабочее время и время отдыха**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2 Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ).

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

5.3.1 Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработанной платы в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду, педагогам-библиотекарям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре, воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

5.3.2 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов перемен между ними предусматривается годовым календарным учебным графиком либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.3.3 Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работники, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (п.2.1 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ 27 марта 2006 года № 69).

5.3.4 Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает (п. 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений):

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении во время образовательного процесса (которые могут начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и заканчиваться не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия);

- выполнения дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и т. п.).

5.4 При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, на связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

5.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН) и рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, может предусматриваться один рабочий день в неделю, в который у него нет учебных занятий по расписанию. В свободный от уроков по расписанию день педагогический работник может быть задействован в соответствии с планами и графиками работы учреждения для выполнения методической и организационной работы, предусмотренной Уставом учреждения, трудовым договором работника, его должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, регламентирующими организацию образовательного процесса. И только в том случае, если педагогический работник не задействован в соответствии с планами и графиками работы учреждения он может использовать свободный от уроков по расписанию день для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п. 2.4 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ 27 марта 2006 года № 69).

5.6 Периоды отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды они привлекаются к учебно-воспитательной, методической, и организационной работе в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

5.7 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, воспитательной, методической и организационной работе в пределах установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть по их письменному заявлению установлен суммированный учет рабочего времени (ст.104 ТК РФ) в пределах соответствующего учетного периода (недели, месяца и других).

* 1. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).
  2. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется

локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера (п. 4.6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений).

5.10 Время перерыва для отдыха и питания, а также графики дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

5.11 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

* 1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение

работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

5.13 В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного согласия только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст.99 ТК РФ).

5.14 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.15 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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 них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

* 1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудо-способности работника, наступившей во время отпуска.

5.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях:

* при рождении ребенка в семье - до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
* в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
* на похороны близких родственников – до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
* участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней (ст.128 ТК РФ);
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 дней (ст.128 ТК РФ);
* работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст.128 ТК РФ);
* работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

5.22.2 Предоставлять работникам до трёх дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы в период осенних, зимних или весенних каникул при отсутствии в течение предыдущего учебного года дней нетрудоспособности.

5.22.3 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.23.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.23.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5.24. Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

1. **Оплата и нормирование труда.**
2. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с

Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 11.04.2014г. № 314 «О внесении изменений в постановление администрации ЗАТО г. Североморск от 05.12.2012 № 1157 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск**»,** Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 27.02.2014г. №148 «О повышении заработанной платы работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск в 2014г.», Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 05.12.2012г. № 1157 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск».

6.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы

№ 1 имени Героя Советского Союза Ивана Сивко г. Североморска Мурманской области (Приложение № 2), Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение № 3) и включает в себя:

* оплату труда исходя из должностных окладов с учетом соответствующих повышающих коэффициентов и с учётом объёма учебной нагрузки (педагогической работы);
* доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
* доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
* выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
* стимулирующие выплаты;
* другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя Советского Союза Ивана Сивко г. Североморска Мурманской области, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и другими локальными нормативными актами учреждения.
  1. Минимальные размеры окладов и должностные оклады работникам устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации:

- по должностям работников образования;

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих.

6.4 Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю:

- учителям 1-11 классов; педагогам дополнительного образования;

30 часов педагогической работы в неделю:

- инструкторам по физической культуре; воспитателям в группах продленного дня для осуществления присмотра и ухода за детьми;

36 часов педагогической работы в неделю:

- педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; инструкторам по труду; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

6.5 Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную [квалификационными характеристиками](consultantplus://offline/ref=517E0D9704683C623A1ADC1BF5743423F6E0B3897DE1A8E47980697D2ECCED54331E692FFCDCE65A1C01J) по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

* 1. Изменение размеров должностных окладов производится:
* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности: со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
* на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя Советского Союза Ивана Сивко г. Североморска Мурманской области

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

* 1. Устанавливаемая заработная плата работников учреждения (включающая все

предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (минимального размера оклада по должности, ставки заработной платы), образуемого путем умножения минимального размера оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы установлен Постановлением Правительства Мурманской области от 22.03.2010 № 115-ПП «О ежемесячной доплате до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области» (в ред. от 30.12.2011 726 –ПП).

* 1. Тарификация учителей и других педагогических работников, выполняющих

преподавательскую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

6.9 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

6.10 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников согласно Перечню профессий и должностей работников, занятых на работах вредными и опасными условиями труда, имеющих право на доплату до 12 % должностного оклада (Приложение № 4).

* 1. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положения о

распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

* 1. Выплаты вознаграждений за выполнение функций классного руководителя

педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных школ осуществляются в соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2005 №706-01 ЗМО «О региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области» (с изменениями от 30.03.2015г.).

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ) в соответствии с графиком выплаты заработной платы (заработная плата 09 числа и аванс 24 числа каждого месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

* 1. Работодатель обязуется:
     1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

* + 1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (в том числе в случае приостановки работы), выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст.236 ТК РФ.
    2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарификационного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
  1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

**VII. Гарантии и компенсации**

1. Стороны договорились:
   1. Работодатель:

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

7.1.2 Организует в образовательной организации общественное питание (столовая, буфет).

7.1.3 Осуществляет выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка категориям увольняемых работников, предусмотренных ст.178 ТК РФ.

7.1.4 Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313-327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счет экономии фонда оплаты труда стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере 100 % стоимости проезда железнодорожным транспортом для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст.323 ТК РФ).

7.1.5 В соответствии с законом РФ от 01.04. 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» (ред. от 01.12.2014): своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере определенном законодательством, в установленный срок предоставляет органам пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.1.6 Осуществляет медицинское страхование работников учреждения.

* 1. Предусмотреть дополнительно к федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и поддержки:

7.2.1 Работникам учреждения, расположенного в районах Крайнего Севера, финансируемого из средств местного бюджета, устанавливается районный коэффициент к заработной плате, равный 1,5.

7.2.2 Работникам в возрасте до 30 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается, согласно Положения о гарантиях и компенсациях гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера (в ред. решений Совета депутатов МО ЗАТО город Североморск от 21.11.2006 [№ 215](consultantplus://offline/ref=EE0E7ECAE7C6FDAB9B6F60D18DB97FA9C1D04DE92CE01AC6F140215D999B1CFA072A9A18EF73EFA752468Dc9q1J), от 18.09.2008 [№ 415](consultantplus://offline/ref=EE0E7ECAE7C6FDAB9B6F60D18DB97FA9C1D04DE92FE41BC0F540215D999B1CFA072A9A18EF73EFA752468Dc9q1J)) в следующем порядке:

1) в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно, независимо от периода проживания;

2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы;

3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

* + 1. Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести тарифных ставок (должностных окладов) на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в муниципальное учреждение. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.
    2. Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно двадцатипроцентная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу). Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.
    3. Выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляется, после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.
    4. Выплата педагогическим работникам ежегодной разовой материальной помощи в размере одной тарифной ставки (должностного оклада), производится по заявлению работника, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляется (Постановление администрации ЗАТО г. Североморск от 23.01.2014 №44 (в ред. [постановления](consultantplus://offline/ref=BE4806E6A2F8B580693D55E4F984DE3777A6E4C0E2217379CCBA9C3BC19147D1C84C5D72F68099757056D6c4bDO) администрации ЗАТО город Североморск от 28.05.2014 № 522) «Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогическим работникам и специалистам муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск и финансируемых их бюджета ЗАТО г. Североморск».
    5. Работникам, состоящим в трудовых отношениях, постоянно или временно, один раз в два года компенсируются расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), за счет средств местного бюджета (в соответствии с Порядком компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, и неработающим членам их семей, утвержденным Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 07.11.2008 № 904, Постановлением ЗАТО г. Североморск от 28.02.2011 №108, Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 10.09.2013 №922.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

Стороны договорились:

8.1. Осуществлять через комиссию по охране труда, уполномоченных по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

8.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

8.3. Осуществлять меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

8.4. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, комиссии по охране труда вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников учреждения, выполнением Соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

8.5.1 Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда, обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя (ст.219 ТК РФ).

8.5.2. Заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждении.

8.5.3. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.5.4. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

8.5.5. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Комиссия по охране труда организует:

- совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок;

- сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.5.6. Для всех вновь принятых на работу лиц организовать проведение:

- всех видов инструктажей по охране труда и пожарной безопасности;

- обучения и проверку знаний требований охраны труда в течение месяца со дня приема на работу работника.

Для всех работников учреждения организовать проведение:

- периодических инструктажей по охране труда и пожарной безопасности;

- периодического обучения и проверку знаний требований охраны труда 1 раз в 3 года.

Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=2E834E55F0D0BF867F74CA5F254C5486E1A9C22481B5D3F3C068F0D24BC94162A660486FD5115AF432H) обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

8.5.7. Проводить специальную оценку условий труда всех рабочих мест.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда   
в обязательном порядке включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

8.5.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

8.5.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах совместно с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не реже 1 раза в пять лет.

8.5.11.Ознакомитьработников с требованиями, правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.12. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 5), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей при наличии финансирования.

8.5.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (ст.212 ТК РФ).

8.5.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.212 ТК РФ).

8.5.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведён на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.5.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 220 ТК РФ).

8.5.17. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.5.18. Оказывать содействие должностным лицам, уполномоченным в соответствии с законодательством в области охраны труда, а также представителям органов общественного контроля, членам комиссий по охране труда в проведения контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.5.19. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований; и недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

8.2 . Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

8.2.2 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации организует:

физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.4. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию

первой помощи пострадавшим в школе, инструктаж по охране труда, стажировку на

рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами

(ст. 214 ТК РФ).

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

* 1. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в

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

* 1. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

* 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных

прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации

9.4 Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по основаниям указанным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

9.5 Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ), то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% из заработной платы работника (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

9.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.9 Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

9.11 Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членам профсоюза (ст. 82, 373 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
* установление систем оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* принятие локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников;
* создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
* снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* ​ формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

**X. Обязательства**

**выборного органа первичной профсоюзной организации**

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4 Осуществлять контроль за своевременностью повышения размеров должностных окладов при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада.

10.5 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7 Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.10 Направлять учредителю учреждения для рассмотрения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.12 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.13 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.14 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.15 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, по специальной оценке условий труда, по охране труда и других.

10.16 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

10.18 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных Положением «Об оказании материальной помощи членам профсоюза учреждений образования ЗАТО г. Североморск», утверждённым Президиумом городского комитета профсоюзов работников народного образования и науки. Материальная помощь может быть выдана на ритуальные услуги по случаю смерти близкого родственника, на лечение, операцию, покупку дорогостоящих лекарств, по случаю стихийных бедствий (пожар, наводнение), принесших вред работнику и в других случаях, предусмотренных Положением.

10.19 Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.20 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.21 Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.22 Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

1. Стороны договорились о том, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 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 и ежегодно отчитываются по их реализации на общем собрании работников.

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

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

11.5 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 имени Героя Советского Союза Ивана Сивко г. Североморска Мурманской области.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
4. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющими право на доплату до 12% должностного оклада
5. Перечень должностей и [нормы](consultantplus://offline/ref=54739835C707F0A24BA85D71BF3D7367B39E24FA5B4417DB7C88796A0872BAC8A2DA3E2B69BC6402z6H) бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения.
6. Соглашение по охране труда.

Дата вступления в силу: с 25.05.2015г.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя: От работников:

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

(подпись) (подпись)

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

(дата подписания) (дата подписания)

Срок действия до «\_25\_» \_\_\_\_мая\_\_\_\_ 2018 г.