###### Коллективный договор

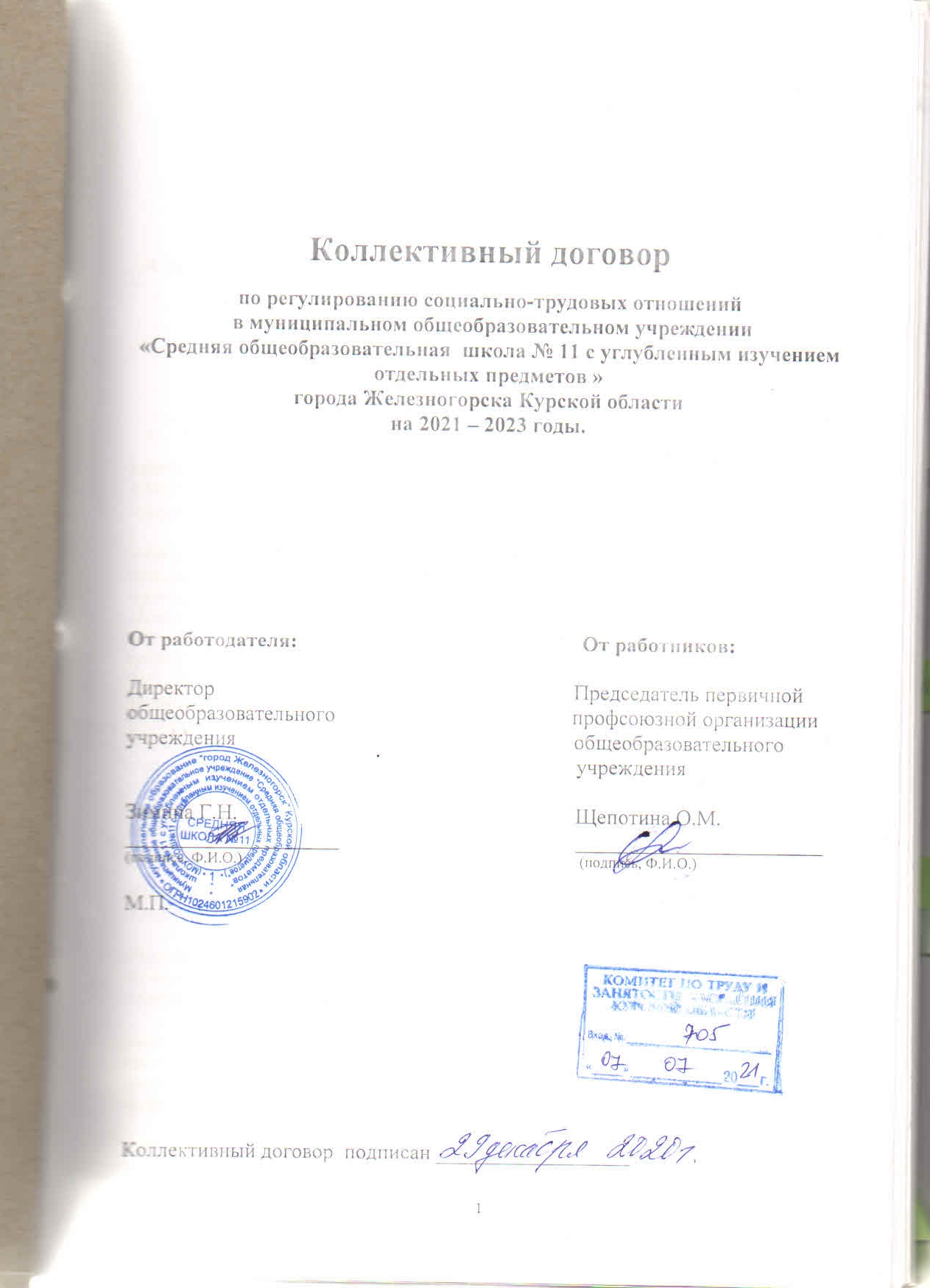
**по регулированию социально-трудовых отношений**

**в муниципальном общеобразовательном учреждении**

**«Средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением отдельных предметов »**

**города Железногорска Курской области**

**на 2021 – 2023 годы.**



###### Коллективный договор

**по регулированию социально-трудовых отношений**

**в муниципальном общеобразовательном учреждении**

**«Средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением отдельных предметов »**

**города Железногорска Курской области**

**на 2021 – 2023 годы.**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением отдельных предметов » на 2021-2023годы.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019-2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2021-2023 годы, в целях социальной защиты и повышения уровня жизни, определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении, учёту профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение), созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

**1.3.** Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);

- «Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 11 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Железногорска» в лице его представителя – директора Зиминой Г.Н. (далее – работодатель).

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией: ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

**1.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Все вновь поступившие на работу сотрудники знакомятся с коллективным договором в профсоюзном комитете школы.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ.

**1.11.** В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № 1) для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии – срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

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

**1.13**.Стороны совместно принимают решение о выдвижении кандидатур и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза.

**1.14.** Стороны определяют следующие формы участия в управлении общеобразовательной организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- согласование с профсоюзным комитетом школы нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные интересы работников;

- консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников;

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

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**1.15.** Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 ТК Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3).

Перечень локальных нормативных актов (Приложение №2), содержащих нормы трудового права, принимая которые работодатель согласует с профсоюзным комитетом школы:

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. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
6. положение о распределении стимулирующих доплат и надбавок и иных выплат;
7. другие локальные нормативные акты, затрагивающие социально-экономические и профессиональные интересы рабочих:

- образцы трудовых договоров с работниками;

- образец расчетного листка.

**1.16.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию в соответствии со ст. 17 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

**1.17.** Настоящий коллективный договор обязателен при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и распространяется на работодателя и работников школы, работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы по предмету настоящего коллективного договора, перечисляющих ежемесячно на её счёт денежные средства в размере 1 % от заработной платы на основании личного заявления (ст.30 ТК РФ, ст.28 п.4 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**1.18.** Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

**1.19.** Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

**1.20.** В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора, права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора либо внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

**2. Социальное партнерство и координация**

**действий сторон соглашения**

**2.1**. В целях развития социального партнёрства Стороны:

**2.1.1.** Признают необходимость функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Коллективного договора **(**Приложение №1). Срок полномочий комиссии - весь период действия Коллективного договора.

**2.1.2.** Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 ТК Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, учитывая мнение выборного профсоюзного органа (Приложение №3). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется территориальным соглашением, коллективным договором (Приложение №2).

Форма участия работников в управлении МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов»:

- согласование выборного профсоюзного органа для членов профсоюза;

- проведение представительным органом работников 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 организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов*–* управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Договором, иными федеральными законами, учредительными документами организации, иными документами организации, соглашениями (ст.53 ТК РФ).

**2.2.** Стороны договорились, что в МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов», согласно п.1.2 Коллективного договора, все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников принимаются по согласованию с Профкомом (Приложения №2, 3).

**2.3.** При разработке предложений по совершенствованию показателей эффективности деятельности образовательного учреждения учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (результативность социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров, организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, эффективность разрешения конфликтов, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

**3. Трудовые отношения**

**3.1.** Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК Российской Федерации). Форма трудового договора предварительно согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору. (Приложение № 6).

**3.2.** Работодатели обеспечивают заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора с работником, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями.

**3.2.1.** Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК Российской Федерации. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение.

**3.3.** Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Регионального отраслевого Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов».

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

**3.4.** После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение 3-х дней со дня фактического начала работы, ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, до заключении трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

**3.5.** Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

**3.5.1.** До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов», Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

**3.5.2.** Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических и иных работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

**3.5.3.** Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

**3.5.4.** Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

**3.6.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, програм­мам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

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 по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

Окончательное распределение учебной нагрузки, составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября текущего года.

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

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

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

**3.8.** 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.

**3.9.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специ­альности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

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

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

В течение учебного года изменение 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.

**3.12.** Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

**3.13.** В соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 508 от 18 сентября 2020 года и утверждением Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

**3.14.** Руководители учреждений сферы образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполнять учебную нагрузку в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости (для директора общеобразовательной организации при условии ведения преподавательской работы в той же или в другой организации для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год),утвержден Постановлением правительства РФ № 781-2002г., в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя организации.

**3.14.1.** Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций системы дополнительного образования) осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**3.14.2.** Предельный объём учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной ее руководителем, определяется учредителем. Предельный объём учебной нагрузки других педагогических работников - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

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

**3.16.** Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

* переезд работника на новое место жительства;
* зачисление на учебу в образовательную организацию;
* выход на пенсию;
* необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
* необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
* в других случаях, предусмотренных локальными актами учреждения.

**3.17.** Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня, за исключением случая неудовлетворительного прохождения испытательного срока.

**3.18.** Стороны договорились, что в МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов» не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

**3.18.1.** Проведение данных мероприятий желательно в конце учебного года.

**3.18.2**. При массовом высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней), при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении пункт 2 статья 25 Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1. 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.

**3.18.3.** Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**3.18.4.** Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование, выделение) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

**3.18.5.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы. Условия предоставления и продолжительность этого времени устанавливаются в настоящем Коллективном договоре.

**3.19.** Руководитель муниципальной образовательной организации ставит в известность первичную профсоюзную организацию и работников об изменении организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за 2 месяца до введения соответствующих изменений. Испытания при приёме на работу не могут устанавливаться в отношении педагогических работников (ст. 70 ТК РФ), имеющих действующую квалификационную категорию. Руководитель информирует профсоюзный комитет и работника о намерении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3(три) календарных дня.

**3.20.** Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителем муниципальной образовательной организации, его заместителями и главным бухгалтером (если они являются членами профсоюзной организации) при передаче муниципальной образовательной организации из муниципальной собственности в государственную и наоборот без согласования с профсоюзным комитетом.

**3.21.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники:

* имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
* работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет**;**
* члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;
* впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
* совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
* не освобождённые от основной работы председатель территориальной, первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет. Порядок применения указанных и других оснований определяется Коллективным договором.

**3.22.** Стороны договорились о том, что:

**3.22.1.** Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

**3.22.2.** В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п.11ч.1ст.77 Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

**3.23**. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников (статья 178 ТК Российской Федерации):

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;

* одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
* беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

**3.24**. В случае установления профсоюзным комитетом, правовой и технической инспекциями труда Курской областной организации Профсоюза нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений руководителем организации, его заместителем работодатель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах заявителю.

**4. Оплата труда и нормы труда**

**4.1.** Стороны договорились, что:

**4.1.1.** Порядок и условия оплаты труда работников системы образования регулируются решением Железногорской городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железногорска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профсоюзным комитетом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня. Каждый работник письменно извещается о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. (Приложение №6).

**4.2.** Работодатель с участием профсоюзного комитета обеспечивает:

**4.2.1.** при определении оплаты труда педагогическим работникам *зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации,* независимо от преподаваемого предмета (дисциплины)*,* типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, *по* которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» *(Приложение №7),* *сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;*

**4.2.2.** равную оплату за труд равной ценности, недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

**4.2.3.** условия оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, результатов и качества работы.

**4.2.4.** уровень реального содержания заработной платы работников организаций и другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

**4.2.6.** продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

**4.2.7.** руководствуется положениями, предусмотренными приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016г., регистрационный № 42388);

**4.2.8.** определяет размеры выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

**4.2.9.** определяет размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеры премий на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов».

**4.3.** Согласно Положению об оплате труда работникам МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов» предоставляется:

**4.3.1.** Из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений.

**4.3.2.** В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

1) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55,60 и 65 лет);

2) в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

* 1. Предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 (три) месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения ученой степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

**4.6.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то время его начала пожеланию работника переносится на другой срок (ст.124 ТК Российской Федерации).

**4.6.1.** Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с  ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**4.7.** Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст. 142 ТК Российской Федерации). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за один день, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статьи 142, 236 ТК Российской Федерации). В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

* 1. В период отмены (приостановки) занятий по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

**4.9.** За образовательной организацией признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам, что должно отражаться в локальных нормативных актах МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов».

**4.10.** При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

**4.11.** В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

**4.12.** Работодатель обязуется предусмотреть в показателях эффективности при установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам выплату за осуществление подготовки рабочих программ по новым учебным предметам, дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, закреплить данную норму в коллективных договорах, Положениях об оплате труда, других локальных актах образовательной организации.

**4.13.** Стороны договорились о сохранении следующих социальных гарантий:

- работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

* работникам, замещающим штатные должности и имеющим педагогическую нагрузку, доплата производится за работу по штатной должности, за часы педагогической работы, выполняемые сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад;
* работникам устанавливается доплата за ведомственный Нагрудный знак (значок) или Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, звание «Заслуженный учитель», правительственные и отраслевые награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в образовательных организациях в размере 20% от должностного оклада по приказу руководителя Муниципального общеобразовательного учреждения «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов» за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

**4.14.** Стороны договорились, что:

**4.14.1.** Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов, при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые 2 месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается

**4.14.2.** Учителям общеобразовательных организаций, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

Педагогические работники извещаются об изменениях условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

**4.15.** Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

**4.16.** Стороны договорились, что наполняемость классов, групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение нормативной наполняемости классов, групп в образовательных организациях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность труда. Размер такой доплаты определяется Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательных организаций.

**4.17.** Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

**4.18.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года № 5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью зарплаты педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020г. № 448 и Постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020г. № 486-па выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам осуществляется ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы по отдельной платежной ведомости за фактически отработанное время.

**4.19.** Стороны договорились относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", к п. 4.9 Письма Минобрнауки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02

**4.20.** Стороны договорились о сохранении педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям работодателям:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться данным правом один раз;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

* при возвращении работника к педагогической деятельности;
* имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
* имеющим ученую степень по профилю деятельности;
* победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских, областных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства;
* в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
* перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнении по сокращению штатов;
* длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
* исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа;
* предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на страховую пенсию по старости (досрочную страховую пенсию по старости).

**4.21.** Стороны договорились:

**4.21.1.** Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению комитета образования и науки Курской области, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

**4.21.2.** Выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению ЕГЭ и ОГЭ работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Курской области.

**4.22.** Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием муниципальных услуг.

**4.23.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работу (но не ниже указанных размеров) устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

**4.24.** Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

**5. Повышение квалификации и аттестация**

**педагогических работников**

**5.1.** Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров и руководителей муниципальной образовательной организации посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения модульно-накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК Российской Федерации).

**5.2.** Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три годареализуется путем внесения соответствующих условий в трудовой договор между работником и работодателем, заключения дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

**5.3.** Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276.

**5.4** Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативеработодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно сформированной образовательной организацией. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

**5.4.1.** Учитывая, что руководитель муниципальной образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю муниципальной образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

**5.4.2.** Данному виду аттестации не подлежат:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктами "г"](#Par94) и ["д"](#Par95) настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктом "е"](#Par96) настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения.

**5.4.3.** Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательной организации профсоюзный представитель, если аттестуемый является членом профсоюза.

**5.4.4.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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 Трудового кодекса Российской Федерации). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.5.** Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

**5.6.** Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

– при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.7. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

**5.8.** При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

**5.9.** Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, перед аттестационной комиссии о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

а) имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;

б) имеющим отраслевые награды;

в) имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;

д) победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства; директорам школ, ставших победителями конкурсного отбора общеобразовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», других Всероссийских и областных конкурсов образовательных организаций (занявших I, II, III места), представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательной организации (для учителей) и заявление и ходатайство органа, осуществляющего управление в сфере образования (для директоров). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

**5.10.** Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

**5.11.** При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №7).

**5.12.**  Для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, рекомендуется предусмотреть сроком на 1 год размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, в следующих случаях:

- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;

- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

**5.13.** При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе: в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

**6.Рабочее время и время отдыха**

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

**6.1.1.** Режим работы МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов», принятыми в соответствии с ТК РФ, [постановлением](consultantplus://offline/ref=164DFE17F3D54D1F5620BCE9045F3A07FF767E597A664E28FB266B4D4C218BC63E4248A656011A71D57D736EF7l86DI) Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов» утверждаются руководителем организации по согласованию с Профкомом и являются приложением к Коллективному договору (Приложение №8).

**6.1.2.** В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных категорий работников, руководителей организаций образования норма рабочего времени - 40 часов.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов», учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

**6.2.** Учебная нагрузка, доплаты и надбавки постоянного характера, в том числе объем внеурочной деятельности, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в общеобразовательных организациях не позднее 5 сентября.

**6.3.** При возложении на педагогических работников муниципальной общеобразовательной организации, для которых данная муниципальная образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучениюдетей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесённым по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**6.4.** Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

**6.5.** При составлении расписания учебных занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05 2016г. №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. При нагрузке менее 1.5 ставки предусмотреть в расписании методический день.

**6.5.1.** При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

**6.5.2.** Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

**6.6.** В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

**6.7.** В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени руководитель образовательной организации, по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**6.8.** Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы:

– педагогическим работникам 1-4 классов при передаче специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры.

При отсутствии педагогических работников - специалистов, необходимой материальной базы и по другим причинам, педагогические работники начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за часы педагогической работы, превышающей 18 часов в неделю.

**6.9.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

**6.10.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.

**6.11.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.12. Педагогическим работникам образовательных организаций в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни. В этих случаях размер заработной платы работников не меняется (ст.112 ТК «Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)».

**6.13.** Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки с учетом выполнения должностных обязанностей, дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, оговоренных в трудовом договоре и локальных нормативных актах образовательной организации, используется также для дополнительного профессионального образования. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

Педагогическим работникам муниципальной образовательной организации в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст.153 ТК Российской Федерации). В этих случаях заработная плата работников не меняется.

**6.14.** Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

**6.15.** Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

**6.16.** Привлечение отдельных работников муниципальной образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по желанию работников, по согласованию с первичной профсоюзной организацией по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

**6.17.** Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

**6.18.** Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника

при наличии приказа работодателя и согласовании его с профсоюзным комитетом.

**6.19.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом**,** не позднее чем за две недели до начала календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов» и благоприятных условий для отдыха работников.

**6.20.** При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы, отпуск предоставляется в полном объеме с соответствующей оплатой.

**6.21**. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв работника из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

**6.22.** По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодателям рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

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

**6.24.** Работодатель с учётом производственных возможностей может предоставлять другим работникам, помимо педагогических, дополнительные дни, отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

**6.25.** Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день: диспансеризация  проводится ежегодно для  граждан  старше 40 лет и 1 раз в 3 года для граждан в возрасте от 18 до 39 лет  с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

* 1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего распорядка и который не может быть менее трех календарных дней в соответствии со ст.119 ТК РФ. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

**6.27.** Работникам по письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы 3 календарных дней по семейным обстоятельствам: рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников (ст.128 ТК РФ) и по другим причинам с учетом производственных и финансовых возможностей организации за счет имеющихся внебюджетных средств.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставлены 4-х дополнительных выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке.

**6.28**. По желанию работника ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней может быть предоставлен имеющим:

- двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- работникам, осуществляющим уход:

* престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
* за членами семьи – инвалидами с детства независимо от возраста.
  1. Работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск в удобное для него время без сохранения заработной платы продолжительностью до 6 календарных дней.

**6.30.**Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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.

**6.31.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

**6.32.** Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала его занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

**6.33.** Педагогическим работникам образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644. (Приложение №5)

Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника, может быть разделен на 2 части и продлен на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

**7.Охрана труда и здоровья**

**7.1.** Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципальной образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

**7.2.** Способствовать осуществлению деятельности руководителя учреждения по:

– соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

– обеспечению пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

– укомплектованию медицинских кабинетов, учебных мастерских, производственных мастерских необходимыми медицинскими аптечками, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с Приложением к Приказу МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ России от 05.03.2011г. № 169н;

– подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи;

– использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021год и на плановый период 2022 и 2023 годов» и аналогичные законы на последующие годы»;

- разработке и реализации программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;

- повышению эффективности деятельности комиссий по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования, созданных на паритетных началах с профсоюзной организацией;

- предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (Приложение № 10, 11);

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

**7.3.** Содействовать обучению и аттестации руководителя МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов», ответственных за охрану труда по охране труда, осуществлять контроль за их своевременным проведением.

Профсоюз проводит обучение по вопросам охраны труда председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, оказывают им информационную, практическую и методическую помощь.

**7.4.** Способствовать стопроцентному проведению специальной оценки условий труда. В случае отсутствия достаточных денежных средств на проведение стопроцентной специальной оценки условий труда производить эту работу поэтапно, но не менее 25% от общего количества рабочих мест, с целью привлечения 20% возвратных средств Фонда социального страхования.

**7.5.** Предусмотреть ежегодное выделение средств в соответствии с требованиями законодательства в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором и уточняется ежегодно в Соглашении об охране труда (Приложение №9).

**7.6.** Производить доплаты за неблагоприятные условия труда, исходя из показателей вредности, опасности и напряженности труда работников, и предоставлять дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях труда, согласно специальной оценке условий труда.

**7.7.**Стороны договорились, что:

**7.7.1.** Работодатель обязуется обеспечивать работников специальной (санитарной) одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, имеющими на это право (Приложение № 9,10).

**7.7.2.** В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

**7.8.** Профком организует работу уполномоченного по охране труда, осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности, выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда в соответствии со ст.370 ТК РФ.

В случае выявления представителем Профкома нарушений условий и охраны труда руководитель муниципального образовательного учреждения принимает все меры к устранению выявленных недостатков. Исполнение предписаний, выданных Государственным инспектором труда, техническим инспектором Обкома профсоюза, внештатными техническими инспекторами Совета, является обязательным в соответствии с законодательством РФ.

**7.9.** Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

**-** освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников**,** которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы определяется в Соглашении и Коллективном договоре и рекомендуется в пределах не менее 10 часов в месяц;

**-** проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

**-** предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета за эффективное участие в общественном управлении организации, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа. Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда;

- увольнение уполномоченного по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

**7.10.** В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы труда, уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя в соответствии с законодательством РФ.

**7.11.** Работодатель обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

**8. Социальные гарантии и льготы, меры социальной поддержки**

**8.1.** Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников муниципальных образовательных организаций и учреждений, на основании Решения Железногорской городской Думы от 20.02.2020г. № 250-6-РД.

**8.1.1.** Работникам муниципальных образовательных организаций и учреждений, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья.

**8.1.2.** Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из муниципальной образовательной организации города по независящим от него обстоятельствам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), а также в случаях ухода на страховую пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, перевода работника в органы управления образования города Железногорска.

**8.2.** Ежемесячно выплачивать молодым специалистам материальную помощь в размере 900 рублей, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений (основание: Решение Железногорской городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД (ред. от 20.06.2017 №542-5-РД) «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железногорска Курской области».

**8.3.** Работники, признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

**8.4.** Руководителю образовательной организации рекомендуется устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям региональных конкурсов профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;

- 40%- участнику, занявшему II место;

- 30% -участнику, занявшему III место.

**8.5.** Работникам образовательной организации, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем при наличии средств в бюджете.

**8.6.** Первичная профсоюзная организация МОУ «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов» берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

-использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет);

- финансировать группу «Здоровье» в бассейне «Альбатрос» для членов профсоюза;

- предоставлять по квоте бесплатные путевки на профсоюзные смены «Мы – будущее профсоюзов» детям работников-членов Профсоюза;

- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;

- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации.

**9. Социально-трудовые права и социальные гарантии**

**молодых педагогов и их наставников**

**9.1.** В целях вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны договорились о том, что:

**9.2.1.** Статус молодого специалиста в МОУ «СОШ № 11 с углубленным изучением отдельных предметов» возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

**9.2.2.** К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет (часть 6 статья 2 Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по  педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации города в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования города;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

**9.2.3.** Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

**9.3.** Стороны считают необходимым:

**9.3.1.** Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области», решения Железногорской городской Думы от 20.06.2017г. № 542-5-РД выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в муниципальных образовательных организациях города:

- устанавливать в течение первых трех лет работы, повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- работодатель со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

* 1 год работы - 30% от должностного оклада;
* 2 год работы - 35% от должностного оклада;
* 3 год работы - 40% от должностного оклада.

- работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по договору о целевом обучении, в размере 40 % от должностного оклада в первые три года работы.

**9.4.** Стороны договорились, что работодатели в отношении молодых специалистов:

**9.4.1.** При приёме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

**9.4.2.** Не проводят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

**9.4.3.** Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

**9.4.4.** Информируют молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получении всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

**9.4.5.** Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитания молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

**9.4.6.** Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

**10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

**10.1.** Стороны признают Права и гарантии деятельности территориальной, первичной профсоюзной организации, членов профсоюза, определенные следующими документами: Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов», коллективным договором и Территориальным соглашением.

**10.2.** Стороны договорились о том, что:

**10.2.1.** Обязаны соблюдать право и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, как законного представителя интересов работников.

**10.2.2.** Представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам.

**10.2.3.** Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированный ответ.

**10.2.4.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, а также других работников - не членов профсоюзной организации, на которых распространяется действие коллективного договора, соглашений ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта муниципальной образовательной организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере одного процента от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы один раз в месяц.

**10.2.5.** Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчетного счета муниципальной образовательной организации на расчетный счет кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

**10.3.** Председатель, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовыхотношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзным комитетом, для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы сроком до трех месяцев.

**10.4.** Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного органа профсоюза признаётся значимой для деятельности Муниципального образовательного учреждения «СОШ №11 с углубленным изучением отдельных предметов» и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств Муниципального образовательного учреждения в соответствии с положением об оплате труда устанавливает работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве - председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборных профсоюзных органов, уполномоченному по охране труда, не освобожденным от основной работы, другим работникам стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы общественного управления учреждения (внесение инициативных предложений по повышению эффективности работы, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения учреждения;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

– при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15

– при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20

– при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25

– при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30.

**10.5.** Представители выборного профсоюзного органа входят в состав аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию и др.

**10.6.** Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа: председатель первичной профсоюзной организации, его заместители, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов. Перевод указанных членов профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**10.7.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**10.8.** Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые ТК Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации с учётом положений настоящего Коллективного договора

**10.9.** По согласованию с профсоюзным комитетом принимаются локальные нормативные документы, затрагивающие социально-экономические и профессиональные интересы работников. (Приложения №2, №3).

**10.10.** Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзной организации.

**10.11.** Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда, в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК Российской Федерации).

**11. Контроль за выполнением Коллективного договора**

Стороны договорились, 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.

**11.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на профсоюзном собрании работников два раза в год.

**11.4.** Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**11.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

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

**12. Заключительные положения**

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет со дня подписания и до заключения нового.

Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.