**Коллективный договор между работодателем и работниками**

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**

**«Школа бизнеса и предпринимательства» г.Перми**

От работодателя: От работников:

Директор Председатель

 Первичной

 Профсоюзной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В.Горбунова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Г.Иваницкая

 Протокол от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. №\_\_\_

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в образовательном учреждении сроком на 3 года.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. №2490-1, Законом РФ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 05.12.1995 г., Законом РФ «Об образовании»,\_ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (в ред. ФЗ от 30.12.2008 № 309-Ф3), постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 №191, Типовым положением об общеобразовательном образовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19.03.2001г. № 196, Уставом образовательного учреждения.
3. Целью заключенного договора является определение взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания благоприятных условий труда.
4. Сторонами коллективного договора являются:
* работники учреждения, в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
* работодатель, в лице директора Легошиной А.С..
1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
2. Текст редакции коллективного договора предоставляется работникам школы. Представитель профкома обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
3. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
5. Настоящий договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон.

2. Заключение трудового договора с работником

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, а также краевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
4. Срок трудового договора с работником определяется в соответствии со ст.58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 5 9 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условиями ее выполнения.
5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.
6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с Типового положения об общеобразовательном учреждении, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждение.
7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей устанавливается директором с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде под роспись.
8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку.
9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.
10. По инициативе работодателя допускается изменение условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение штатного расписания, количества классов и учеников, изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, стандартов, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) и при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.
11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части I статьи 77 ТК РФ.
12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).
3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год и с учетом перспектив развития учреждения.
4. Работодатель создает необходимые условия:

- для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года (в случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки);

* для совмещения работы с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования;
* при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Действие квалификационной категории после истечения срока ее действия может быть продлено работнику, но не более чем на 1 год, в исключительных случаях:

а) временной нетрудоспособности;

б) нахождения в отпуске по беременности, родам, уходу за ребенком;

в) при переходе из одного в другое образовательное учреждение;

г) если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;

д) если до пенсии по возрасту остался один год;

е) возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию; ^с)

ж) нахождения в отпуске в соответствии со статьи 49 Закона Российской Федерации «Об образовании».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации образовательного учреждения - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий. В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование.

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

1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям: сокращения численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивировочного мнения профкома.
2. Преимущественное право при сокращении численности или штата работников при равной квалификации имеют работники, названные в ст. 179 ТКРФ.
3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).
4. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

5. Рабочее время и время отдыха

* 1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.
	2. Продолжительность рабочей недели всех работников устанавливается в соответствии со ст. 100 ТК РФ и закреплена Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.
	3. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не ранее 20 минут после их окончания.
	4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
	5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен день отдыха.
	6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
	7. В период каникул все педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
	8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
	9. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
	10. Работодатель имеет право по заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы не менее 3 календарных дней в случаях:

вступления в брак;

смерти близкого родственника (отец, мать, супруг, дети, полнородные братья и сестры);

один календарный день в случаях: юбилейной даты рождения (45,50,55 лет); рождения ребенка;

призыва сына на службу в ряды вооруженных сил РФ.

* 1. При ненормированном рабочем дне работники, относящиеся к административной и учебно-вспомогательной категориям, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск

в количестве 6 календарных дней по должностям:

библиотекарь;

бухгалтер;

секретарь;

специалист по кадрам;

в количестве 12 календарных дней по должностям: главный бухгалтер; заместитель директора по АХЧ.

6. Оплата и нормирование труда

1. Работодатель обязуется:
* утверждать штатное расписание и тарификацию;
* предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ;
* устанавливать доплаты и надбавки в соответствии с Постановление Администрации города Перми от 20.10.2009 № 705, Положения №967 от 25.12.2012 года администрации г.Перми «О внесении изменений в постановление администрации города Перми от 20.10.2009 г. №705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации г.Перми», Положением «О распределении стимулирующей части оплаты труда работников МАОУ СОШ №l05», являющегося приложением к настоящему коллективному договору.
* выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода на пластиковую карту Сбербанка России. Днями выплаты заработной платы являются «02-05» и «18-20» числа каждого месяца;
* извещать каждого работника 05 числа каждого месяца через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате;
1. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени-не более 36 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени (норма) за ставку заработной платы: учителя с 1-4 классов составляет 20 часов в неделю,

учителя с 5-11 классов -18 часов в неделю;

6.3.Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

6.4. 3а преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке.

1. Учителям, 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 работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

1. Увеличение или уменьшение нагрузки учителя осуществляется в соответствии с правилами, установленными действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.
3. В случаях простоя:
4. По причинам, не зависящим от работодателя и работника, работа оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), а заработная плата рассчитывается пропорционально времени простоя. При этом работник обязан находиться на рабочем месте.
5. По вине работодателя работа оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. При этом работник обязан находиться на рабочем месте.
6. По вине работника заработная плата не выплачивается.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при исполнении государственных или общественных обязанностей работодатель освобождает работника от основной работы, выплаты работнику производятся органами или организациями , в интересах которых работник исполняет названные обязанности;

7.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- при наличии финансовой возможности предоставлять материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по согласованию с профкомом.

8. Охрана труда и здоровья

1. Работодатель обязуется обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновению профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
2. Проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в плане мероприятий по охране труда и утверждаются директором учреждения.
3. Организовывать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.
4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.
5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
6. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору.
7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
9. Обеспечивать прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников: обязательные прививки, один раз в год флюорографическое обследование.
10. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
11. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
12. Профком в части охраны здоровья и труда работников обязуется:
* содействовать в организации физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения, культурно-развлекательных мероприятий.

9. Права и обязанности профкома

1. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Профком не вмешивается в распорядительно-хозяйственную и финансовую деятельность работодателя, способствует производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку.
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Работодатель предоставляет по предварительной заявке председателя профкома безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний профкома, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, (ст. 377 ТК РФ).
5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии г»: письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на оговоренных условиях, профком представляет интересы работника.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций.

 9.7.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию до вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

 9.8.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих пест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9.Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
* привлечение к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни;
* разделение рабочего времени на части;
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК

РФ);

* создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
* утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного гола со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Профком обязуется:

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

 9.11.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

 9.12.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

 9.13.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.14. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюза.

9.15.Содействовать в осуществлении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительную работы в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

1. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
3. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.