От работников: От работодателя:

Директор МОУ СОШ №21 Председатель

профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Савченко Г.Н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Бадин С.Н.

(подпись) (подпись)

Приказ № от " " 201 г. "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201 г. (печать)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2014-2016 год**

(срок действия не более трех лет)

**Муниципального образовательного учреждения**

**« Средняя общеобразовательная школа №21»**

адрес: г.Тверь, Петербургское шоссе, дом 42

телефон: 55-51-38

Утвержден общим собранием трудового коллектива

«\_\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

Протокол №\_\_\_\_\_\_\_от «\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения.
2. Социальное партнерство и координация действия сторон соглашения.
3. Трудовые отношения
4. Социальные гарантии и льготы
5. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации

работников.

1. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
2. Рабочее время и время отдыха
3. Оплата и норма труда.
4. Охрана труда и здоровья.
5. Гарантии прав профсоюзных организаций, их органов и членов профсоюза.
6. Контроль за выполнением коллективного договора.
7. Ответственность сторон.
8. Действие коллективного договора.
9. Изменение и дополнение коллективного договора.

*Приложение 1 - Образец трудового договора МОУ СОШ №21.*

*Приложение 2 - Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.*

*Приложение 3 - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СОШ №21.*

*Приложение 4- Постановление Главы администрации города от 12.12.2008г.№3468 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Твери»*

*Приложение 5 - Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МОУ СОШ №21г. Твери*

*Приложение 6 - Форма расчетного листка*

*Приложение 7 – Соглашение по охране труда*

*Приложение 8 – Перечень оснований предоставления стимулирующих выплат МОУ СОШ №21*

*Приложение 9- Положение о двухсторонней комиссии*

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №21» (далее-Учреждение).
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ ( далее -ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения ( далее- учреждение ) и установлению дополнительных социально- экономических , правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями
  3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работники учреждения, в лице их представителя – председателя Профсоюзного комитета учреждения Бадина С.Н.( далее - профком );

- Работодатель, в лице его представителя – директора МОУ СОШ№21 Савченко Г.Н.

* 1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
  3. Коллективный договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями в соответствии с Законодательством РФ, региональным Законодательством, Соглашением между Управлением образования администрации г. Твери и городским Профсоюзом и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым Законодательством, Соглашением.
  4. С учетом финансовых возможностей Учреждения, могут устанавливаться дополнительные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
  5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

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

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  2. При реорганизации ( слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании ) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

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

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

1.14Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.

1.15Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в установленном законом порядке.

**2.Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения.**

2.1 В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.2 Создать на равноправной основе постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора. Комиссия вправе разрешить разногласия, спорные вопросы по толкованию и выполнению положений коллективного договора .Срок полномочий комиссии на время действия коллективного договора.

2.3 Проводить взаимные консультации(переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.4 Обеспечить участие представителей обоих сторон коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5 Руководитель учреждения при принятии приказов, распоряжений, положений и других ведомственных нормативных правовых актов, а так же иных документов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, учитывает положения настоящего Коллективного договора.

2.6 Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения Мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.:

***1)правила внутреннего трудового распорядка;***

***2)положение об установлении систем оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений;***

***3)соглашение по охране труда;***

***4)соглашение по пожарной безопасности;***

***5)перечень оснований предоставления стимулирующих выплат работникам;***

***6)положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ №21.***

***7)форма расчётного листа.***

***8)График отпусков.***

***9)другие локальные нормативные акты***.

2.7 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам , предусмотренным в ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2.8Урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров, осуществлять в установленном законом порядке.

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

3.3. 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.

В 5-ти дневный срок работодатель должен внести в трудовую книжку работника запись о приеме на работу с точным указанием должности, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками и штатным расписанием учреждения.

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

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

**По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

**-** с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

**-** для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

**-** с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

**-** с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.6 Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

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

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 до их введения (ст.73,162 ТК РФ).

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

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

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

3.9.1 Расторжение трудового договора с работником учреждения – членом профсоюза работников образования и науки по инициативе работодателя проводить в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа независимо от основания увольнения по ст. 81 ТК РФ.

**Образец трудового договора МОУ СОШ №21 Приложение 1**

**4.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.Работодатель оказывает, при условии финансового обеспечения, единовременную выплату работникам учреждения по письменному заявлению в связи с:

- Длительным лечением - до 100% должностного оклада

- На похороны близкого родственника – до 100% должностного оклада

- Трудным материальным положением – до 100% должностного оклада

4.2. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей, независимо от нахождения их в отпуске, в т.ч. по уходу за ребенком до 3-х лет, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а так же независимо от учебной нагрузки.

Сумма начисленной денежной компенсации налогообложению не подлежит при условии предъявления оправдательных документов(товарный чек и кассовый чек).В ином случае компенсация считается доходом и облагается налогом.

При увольнении работника, компенсация рассчитывается пропорционально отработанному времени в месяце.

4.3. Работодатель обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста льготы по оплате за их содержание в ДОУ:

Педагогическим работникам ДОУ – 40% от ставки за содержание ребенка в ДОУ

Помощнику воспитателя, учебно-вспомогательному персоналу ДОУ - 30% от ставки за содержание ребенка в ДОУ.

4.4 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

4.5 Работникам учреждения, имеющих детей до 15 лет, предоставляются путевки в детские загородные оздоровительные лагеря.

**5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

5.Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2 Работодатель с учетом мнения ( по согласованию ) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3Работодатель обязуется:

5.3.1Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.3.3В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы ( должность ), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы ( суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание ) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ( ст.187 ТК РФ ), при условии финансового обеспечения на данную статью расходов.

5.3.4Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по их результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

**6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

6.Работодатель обязуется:

6.1Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала ( ст.82 ТК РФ ).

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

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

6.2Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения ( п.1 ст.81 ТК РФ ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ ) производить с учетом мнения ( с предварительного согласия ) профкома ( ст.82 ТК РФ ).

6.4При прекращении деятельности образовательного учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается совместно с учредителем, администрацией и выборным профсоюзным органом.

6.5 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ( Приложение № 2 ),** утверждаемым работодателем с учетом мнения ( по согласованию ) профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую выплачивается заработная плата за ставку(для различных категорий работников 18,20,24,30,36 часов в неделю), а так же время проведения мероприятий(педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых работников обязательно.

7.2.1Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с очередным отпуском .В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им тарификацией до начала каникул, и в соответствии с графиком работ, согласованным с выборным профсоюзным органом учреждения.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний(мелкий текущий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.2.2 Расписание занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, проведения внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.2.3 Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа.

Уменьшение объема учебной нагрузки менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную(педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в очередной отпуск, но не менее, чем за два месяца до ее утверждения. Работодатель уведомляет работников об изменении нагрузки в письменной форме(ст. 73 ТК РФ).При этом учитывается:

-сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;

-необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану

7.2.4.Общим выходным днем считается воскресенье. Педагогическим работникам, там, где это, возможно, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов. (ст. 110 ТК РФ)

7.2.5.Дошкольное отделение работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Начало работы в 1 смену- - 7.00 до 14,42 обед с 13,00 до 13,30 во 2-ю смену с 11.48. до 19,00 без обеда.

В дошкольном отделении время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

7.3. Для остальных работников и руководящих работников норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

7.4 Ночным временем считается с 22.00 до 6.00 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. К работе в ночное время не допускаются:

-беременные женщины;

-работники моложе 18 лет;

-инвалиды.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; родители, воспитывающие детей до 5-ти лет без супруга и опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не противопоказана им по состоянию здоровья в соответствии медицинским заключением.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей ( опекуна, попечителя, законного представителя ), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ( ребенка инвалида до 18 лет ), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

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

7.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.9. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков ,** утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места(должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с законодательством и исчисляется в календарных днях: для педагогических работников 56 дней, для воспитателей в дошкольном отделении 42 дня, для других- 28 дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала с предоставлением заявления руководителю ОУ. (**Приложение 6) Образец извещения сотрудника об отпуске.**

Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Не использованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего календарного года или присоединена к отпуску за предстоящий год.

7.9.1При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ ).

7.9.2 При предоставлении ежегодного отпуска учителям и преподавателям за первый год работы в каникулярный период до истечении шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.9.3Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до 1 года, отпуск.

7.9.4 При получении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодателю рекомендуется предоставить работнику полностью или частично отпуск вне графика по его письменному заявлению и с предоставлением путевки.

7.9.5 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 14 календарных дней в году.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

8**.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

8. Стороны договорились о том, что:

8.1Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения.

**8**.2 .Стороны исходят из того, что:

СОГЛАСНО:

*1. Постановления Главы администрации города от 24.06.2008г.№166-па «Об утверждении методических рекомендаций по Порядку распределения части фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений, направляемой на стимулирование повышения качества образования, и примерных перечней показателей качества работы работников муниципальных общеобразовательных учреждений»*

*2.Приказа Управления образования администрации города Твери от 11.09.2008г. №1128 «Об утверждении Порядка распределения части фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений, направляемой на стимулирование повышения качества образования, и примерных перечней показателей качества работы работников муниципальных общеобразовательных учреждений»*

*3.Постановления Главы администрации города от 12.12.2008г.№3468 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Твери»* ***(Приложение №4)***

*4. Постановления Главы администрации города от 17.12.2008г.№3588 «Об утверждении «Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования г. Твери».*

*5. Приказа Управления образования администрации города Твери от 22.12.2008 № 1902 «О введении новой системы оплаты труда в отрасли «Образование».*

*6. Приказа МОУ «Средняя общеобразовательная школа №21» от 17.09.2008г. №115/04 «Об утверждении Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «Средняя общеобразовательная школа №21»****(Приложение №3)***

*7. Приказа МОУ «Средняя общеобразовательная школа №21» от 30.12.2008г. №160 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в Муниципальном общеобразовательном учреждении « Средняя общеобразовательная школа №21»* ***(Приложение №5)***

8.2.1 Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителя, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

8.2.2При утверждении Правительством РФ базовых должностных окладов(базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам(далее ПКГ), должностные оклады(оклады)работников(рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов(базовых окладов).

8.2.3 Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности(виду работ).

8.2.4Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

8.2.5Заработная плата включает в себя:

-должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);

-компенсационные выплаты

-стимулирующие выплаты

В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

**Должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**К выплатам компенсационного характера** относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере.

**К выплатам стимулирующего** характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

**8.3.** **Порядок и условия оплаты труда работников образования.**

8.3.1Должностные оклады работников МОУ СОШ №21 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных групп(далее –ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования»

|  |
| --- |
| **ПКГ** |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Вожатый, секретарь учебной части |
| Помощник воспитателя |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Старший вожатый; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель |
| **2 квалификационный уровень** |
| Педагог дополнительного образования; социальный педагог |
| **3 квалификационный уровень** |
| Педагог-психолог; |
| Воспитатель |
| **4 квалификационный уровень** |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-логопед; |

8.3.2 К компенсационным выплатам по профессионально квалификационной группе работников образования, в зависимости от условий труда, относятся следующие доплаты и надбавки:

* доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья условиях труда;
* надбавка работникам - молодым специалистам;
* доплата за особые условия труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей
* временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплата за работу в ночное время;
* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплата за сверхурочную работу;
* надбавка за квалификационную категорию

8.3.3 С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам по данной ПКГ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
* персональная поощрительная выплата;
* надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных
* (особо ответственных) работ;
* поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
* единовременная поощрительная выплата;
* поощрительная выплата за высокие результаты работы.

**8.4 Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства, занятых в системе образования.**

8.4.1Должностные оклады работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, относящихся к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

|  |
| --- |
| **ПКГ** |
| **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** |
| Заведующая библиотекой (ведущий библиотекарь) |
| Библиотекарь 1 категории |
| Библиотекарь без категории |

8.4.2 К компенсационным выплатам по профессионально квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в зависимости от условий труда, относятся следующие доплаты и надбавки:

* доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья условиях труда;
* надбавка работникам - молодым специалистам;
* доплата за особые условия труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей
* временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплата за работу в ночное время;
* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплата за сверхурочную работу;

8.4.3 С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам по данной ПКГ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
* персональная поощрительная выплата;
* надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных
* (особо ответственных) работ;
* поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
* единовременная поощрительная выплата;
* поощрительная выплата за высокие результаты работы.

**8.5 Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.**

8.5.1Должностные оклады работников МОУ СОШ №21 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

|  |
| --- |
| **Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни** |
| **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Кассир, секретарь, делопроизводитель, секретарь-машинистка |
| **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Лаборант |
| **2 квалификационный уровень** |
| Заведующие: хозяйством |
| **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
| **Без категории**: Экономист, бухгалтер, программист, электроник |
| **2 квалификационный уровень** |
| **II категория** Экономист, бухгалтер, программист, электроник |
| **3 квалификационный уровень** |
| **I категория:** Экономист, бухгалтер, программист, электроник |
| **4 квалификационный уровень** |
| **Ведущие:** Экономист, бухгалтер, программист, электроник |

8.5.2 К компенсационным выплатам по профессионально квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от условий труда, относятся следующие доплаты и надбавки:

* доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья условиях труда;
* надбавка работникам - молодым специалистам;
* доплата за особые условия труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей
* временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплата за работу в ночное время;
* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплата за сверхурочную работу;

8.5.3 С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам по данной ПКГ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
* персональная поощрительная выплата;
* надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных
* (особо ответственных) работ;
* поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
* единовременная поощрительная выплата;
* поощрительная выплата за высокие результаты работы.

**8.6 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

8.6.1Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

|  |
| --- |
| **Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих** |
| **1 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: подсобный рабочий, гардеробщик, дворник, сторож, вахтёр |
| **2 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик производственных и служебных помещений |
| **3 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сантехник, плотник, электрик) |
| **4 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар) |

8.6.2 К компенсационным выплатам по профессионально квалификационной группе должностей рабочих в зависимости от условий труда, относятся следующие доплаты и надбавки:

* доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья условиях труда;
* надбавка работникам - молодым специалистам;
* доплата за особые условия труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей
* временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплата за работу в ночное время;
* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплата за сверхурочную работу;

8.6.3 С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам по данной ПКГ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
* персональная поощрительная выплата;
* надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных
* (особо ответственных) работ;
* поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
* единовременная поощрительная выплата;
* поощрительная выплата за высокие результаты работы.

**8.7.Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.**

8.7.1Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

8.7.2 Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

8.7.3С учетом условий труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья условиях труда;

* надбавка работникам - молодым специалистам;
* доплата за особые условия труда;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей
* временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплата за работу в ночное время;
* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплата за сверхурочную работу;
* надбавка за квалификационную категорию.

8.7.4 С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

* надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
* персональная поощрительная выплата;
* надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных
* (особо ответственных) работ;
* поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
* единовременная поощрительная выплата;
* поощрительная выплата за высокие результаты работы.

**8.8.** **Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

8.8. 1 Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников (рабочих) без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре и в Положении «О порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в МОУ СОШ №21»

8.8.2 **Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья условиях труда**, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

Работникам (рабочим), занятым на работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

8.8.3 **Надбавка работникам** - **молодым специалистам** устанавливается на период первых трёх лет работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования за работу в учреждении в размере до 30% от должностного оклада.

8.8.4 **Доплата за особые условия труда** в учреждении устанавливается педагогическим и другим работникам( за исключением руководителя учреждения и его заместителей) за специфику работы в следующих размерах и случаях:

* в размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения);

- доплаты за внеурочную(внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

|  |  |
| --- | --- |
| **Перечень доплат учителям**  **за внеурочную работу** | **В % от должностного оклада не более** |
| **Учителям за классное руководство:** |  |
| в 1 - 4 классах | 15 |
| в 5 - 11 классах | 10 |
| **Учителям за проверку письменных работ:** |  |
| в 1 - 4 классах | 7 |
| по русскому и литературе | 12 |
| по математике, иностранному языку, черчению | 10 |
| по истории, химии, физике, географии, биологии | 5 |
| Учителям за заведование кабинетами | 7 |
| Учителям трудового обучения за заведывание мастерскими и кабинета обслуживающего труда | 15 |
| при наличии комбинированных мастерских | 17 |
| Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников | 15 |
| Учителям за руководство методическими объединениями | 10 |
| Педагогическим работникам за внеклассную работу( в зависимости от количества классов(групп) | 50 |

Размер выплаты за проверку тетрадей определяется с учетом нагрузки, количества человек в классе и фиксируется на учебный год.

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов); изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями; подготовка к урокам и другим видам занятий; консультации и дополнительные занятия с обучающимися; экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную

работу устанавливается педагогическим работникам в классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений типовым положением об образовательном учреждении.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной,  
расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера  
вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

8.8.5 **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается

работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8.6 **Доплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и  
срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон  
трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной  
работы.  
8.8.7**.** **Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего)** без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы

8.8.8. **Доплата за работу в ночное время** производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.  
8.8.9 **Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового  
Кодекса РФ.  
8.8.**10 Доплата за сверхурочную работу** работникам (рабочим),

привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются  
коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым  
договором.  
8.8.11 **Надбавка за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования работников государственных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

40% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

**8.9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

8.9.1Поощрительные выплаты сотрудникам устанавливаются по решению руководителя учреждения на основании Перечня оснований предоставления стимулирующих выплат МОУ СОШ №21**.(Приложение №10)**

8.9.2Поощрительные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем на определенный срок в течение календарного года.

8.9.3.**Надбавка работникам учреждения за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком** по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

*-20%* от должностного оклада за наличие Почётного звания по соответствующему профилю;

*-10%* от должностного оклада награжденным Почётным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

8.9.4 **Персональная поощрительная выплата** устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного  
года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от  
должностного оклада, принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.9.5**.Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных(особо ответственных) работ** устанавливается по решению руководителя учреждения высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

8.9.6.**Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)** работникам (рабочим) учреждения устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения, которая устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утверждённого фонда оплаты труда.  
8.9.7**Единовременная поощрительная выплата** устанавливается работникам(рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты  
устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

8.9.8 **Поощрительная выплата за высокие результаты работы**

выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) учреждения.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников(рабочих) являются:

* эффективность и качество процесса обучения;
* эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
* эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса;
* отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
* своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
* личный вклад в выполнение возложенных на него задач и функций.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

* эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
* эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;
* эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;
* использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;
* доступность качественного образования в образовательного учреждения;
* эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) муниципального учреждения образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности работников, утверждаются локальным актом муниципального учреждения образования на основе примерного муниципального перечня, порядка и критериев показателей, разработанных учредителем.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей муниципальных учреждений образования и критерии их оценки, устанавливаются постановлением Главы администрации города, по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Объем части фонда оплаты труда муниципального учреждения образования, направленный на стимулирование руководителей образовательных учреждений, определяется учредителем.

**8.10. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях образования**

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений образования г. Твери определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отрасли решением Тверской городской Думы о бюджете г. Твери на соответствующий финансовый год и плановый период.

**8.11**При определении в учреждении размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение профсоюзного комитета.

**8.12. Работодатель обязуется:**

\* при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

\*сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**8.13.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**8.14.** Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке в валюте РФ (в рублях).

**8.15. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

При выплате заработной платы работодатель до 6 числа следующего месяца извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по средствам выдачи **расчетного листка.**

**8.16. Форма расчетного листка (Приложение 6)** утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Учреждение имеет заключенный договор на обслуживание с ОАО Сбербанк. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником лицевой счет в банке (ОАО Сбербанк ) и обналичивается самостоятельно в любом банкомате указанного банка

**8.17.Сроки выплаты заработной платы:**

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 6 числа месяца следующего за расчетным.

**8.18.** **Условия оплаты труда и размеры должностных окладов работников.**

8.18.1. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих утверждаются постановлением мэра города Твери в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

8.18.2. Работники, не имеющие требуемого квалифицированного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

8.18.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

8.18.4 Тарификация работников производится один раз в год перед началом учебного года..

**9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**9. Работодатель обязуется:**

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

Для реализации этого права заключить **соглашение по охране труда** **( Приложение № 7 )** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

9.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника ( ст. 220 ТК РФ ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья , предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома ( ст. 12 ТК РФ ).

9.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

9.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.14Обеспечивать безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования учреждения, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты. Регулярно проводить техническую инвентаризацию зданий, сооружений и оборудования.

9.15В случаях, предусмотренных законодательством, обеспечивать работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

9.16. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

9.17 Отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, либо имеющих медицинские противопоказания к работе.

9.18 Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного(профсоюзного) контроля для проверок условий и охраны труда в учреждении, соблюдения законодательства об охране труда, для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.19Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в т.ч. по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.20Осуществлять доплаты работникам за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

9.21Поощрять работников, ответственных за охрану труда за счет стимулирующих выплат в твердой сумме.

**9.3 Первичные профсоюзные организации и их выборные органы:**

9.3.1Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;

9.3.2 Обеспечивают организацию деятельности уполномоченных по охране труда в учреждении.

9.3.3 Участвуют в разработке положений об организации работы по охране труда в учреждении, соглашения по охране труда, которое является приложением к коллективному договору, инструкций по охране труда.

9.3.4 Участвуют в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастных случаев, выносят решение данного вопроса на заседании профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного несчастного случая.

9.3.5 В случаях ухудшения условий труда, учебы(недостаточная освещенность в классах, группах, пониженный температурный режим, повышенный уровень шума и пр.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, уполномоченный по охране труда Профсоюза вправе вносить представления руководителю учреждения, в Управление образования о приостановке работ до устранения выявленных нарушений.

**10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1Права и гарантии деятельности территориальных первичных профсоюзных организаций

10.1 Права и гарантии деятельности территориальных первичных профсоюзных организаций, их выборных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и Соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Отраслевым тарифным Соглашением, между Управлением образования и Горкомом Профсоюза, коллективным договором школы, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки.

**10.2.** Стороны признали необходимым:

* создать комиссию для ведения переговоров по заключению договора, внесению в него изменений и дополнений, осуществления контроля за ходом его выполнения.

**10.3.** Стороны договорились, что работодатели и их представители обязаны:

*10.3.1.* Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, оказывать содействие их деятельности в соответствии с действующим законодательством.

*10.3.2.* Своевременно рассматривать заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы в соответствии со ст. 370 ТК РФ в срок, указанный в представлении об установлении выявленных нарушений трудового законодательства, и сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

*10.3.3.* Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (пленумов, совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий Соглашения и коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аккредитационных комиссий всех уровней.

*10.3.4.* Не подвергать дисциплинарным взысканиям (в т.ч. переводу, увольнению с места работы по инициативе работодателя) представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений без предварительного согласования с профсоюзным органом, уполномочившим их представительство.

*10.3.5.* Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов комиссий по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений на срок, определяемый соглашением сторон.

*10.3.6.* Безвозмездно предоставлять выборным органам территориальных и первичных организаций Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи, помещения для проведения конференций (пленумов, собраний, заседаний и т.п.).

*10.3.7.* Ежемесячно безвозмездно перечислять на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы, при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

*10.3.8.* По запросу профсоюзных органов предоставлять информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально- экономическим и жилищно-бытовым проблемам и пр.

*10.3.9*. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных прав и законных интересов работников образования.

**10.4.** Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, неосвобожденных от производственной деятельности (работы):

*10.4.1.* Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

*10.4.2.* Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

*10.4.3.* Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, в т.ч. аттестационных и тарификационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной профсоюзной учебы.

**10.5.** Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

*10.5.1.* За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной деятельности, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

*10.5.2.* Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных званий и награждений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников. Аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников рекомендуется муниципальным органам правления образованием и территориальным организациям Профсоюза.

*10.5.3.* Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

**11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1 Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

11.2 Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

11.3 Информация о ходе выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на совместном заседании администрации МОУ СОШ №21 и комитетом профсоюзной организации МОУ СОШ№21 и доводит до сведения работников учреждения.

**12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

12.1 Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

12.2 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору или решений отраслевой комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

12.3 В случае нарушения администрацией положений настоящего коллективного договора в период его действия, в частности, обязательств по оплате труда, работники учреждения вправе организовать коллективные действия для защиты своих интересов ( вплоть до организации забастовок). Условия оплаты труда на период забастовки, а так же приостановки работ в соответствии со ст 142 ТК РФ, определяются территориальными соглашениями и коллективным договором учреждения.

**13. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1 В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

13.2 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

13.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

13.6 При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

13.8 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

**14. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1 Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ либо в порядке, установленном коллективным договором.