**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетным образовательном учреждении вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1

* 1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1» (далее возможно сокращенное название МОУ Вечерняя ОШ №1) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.
  2. **Сторонами коллективного договора являются:**

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза;

- Работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза; работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ);

- Работодатель в лице его представителя – директора МБОУ ВСОШ№1.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
  2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.
  5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  7. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
  10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
  11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
  12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Устав МОУ Вечерняя (сменная) ОШ №1;

- Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.

* 1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и Советом трудового коллектива.
* Учет мнения Совета трудового коллектива;
* Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
* Участие в разработке и принятии коллективного договора;
* Другие формы.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

**2.2.** 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.

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

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

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются 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 согласию сторон в письменной форме.

**2.5.**Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогов на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива. 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 до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**2.6.** При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется.

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

**2.7.** Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

**2.8.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью;

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.9.**По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА**

**И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

1. **Стороны пришли к соглашению в том, что**:
   1. **3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд учреждения.
   2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
   3. **3.2.Работодатель обязуется:**
      1. - Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
      2. - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
      3. - В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы и должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.
      4. - Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

* 1. **Работодатель обязуется:**
  2. - Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или 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)
  3. - Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
  4. - В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
  5. - Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее от 3 до 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
  6. - Увольнение 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 профкома (ст. 82 ТК РФ)
  7. - Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
  8. **4.2. Стороны договорились, что:**
     1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:
     2. - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении не менее 10 лет;
     3. - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
     4. - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
     5. - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
     6. - не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
     7. - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
     8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
     9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

* 1. **Стороны пришли к соглашению о том, что:**
  2. - Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
  3. - Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
  4. - Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, внутреннего трудового распорядка и Уставом.
  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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
  1. - Административно-методическим работникам учреждения предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
  2. - Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания Совета школы, Общего собрания и т.п.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.
  3. - Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.
  4. - Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
  5. - О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

* 1. **5.2. Работодатель обязуется:**

- Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

* при рождении ребенка в семье до 3 календарных дней;
* за работу, связанную с интенсивной учебно-просветительской деятельностью в течение учебного года до 3 календарных дней;
* не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 5 календарных дней.

- Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 14 календарных дней;
* в связи с переездом на новое место жительства до 3 календарных дней;
* для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
* в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 календарных дней;
* на похороны близких родственников до 5 календарных дней;
* работающим пенсионерам по возрасту до 14 рабочих дней;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 60 рабочих дней;
* работающим инвалидам до 60 рабочих дней.
  1. Общими выходными днями являются суббота, воскресение. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и праздничные не рабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

* 2. **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**
  3. **. Стороны исходят из того, что:**
  4. - оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ст. 143-145 ТК РФ, Областного закона от 03.10.2008г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановления Главы администрации Белокалитвинского района от 30.10.2008г. № 850 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района», и решения Собрания депутатов Белокалитвинского района № 337 от 30.10.2008г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений»
  5. - должностные оклады работников МОУ Вечерняя (сменная) ОШ №1 устанавливаются согласно Приложения № 7 к постановлению Главы администрации Белокалитвинского района № 850 от 30.10.2009г.
  6. - Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число.

- Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

* оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
  1. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:
* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.
  1. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
  2. На педагогов и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
  3. **Работодатель обязуется:**
     1. - Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).
     2. - При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе и в случае приостановки работы, выплатить эти суммы.
     3. - Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
     4. - Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

* 1. **Стороны договорились, что работодатель:**
  2. - Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
  3. - Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

- Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

* 1. - Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным планам с учетом мнения Совета трудового коллектива.

**VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

* 1. **. Работодатель обязуется:**
  2. - Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
  3. - Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
  4. - Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
  5. - Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
  6. - Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
  7. - Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  8. - Создать в учреждении комиссию по охране труда.
  9. - Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
  10. - Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
  11. - По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
  12. - Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. **Стороны договорись, что:**

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

- Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

- Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

- Переговоры по заключению нового трудового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Директор МОУ «Вечерняя

(сменная) ОШ №1 Председатель Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гончарова В.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Янцена Е.Н.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2011 г.