КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
« ШКОЛА № 44»
390005, город Рязань, ул. Ленинского Комсомола, д.13

От работодателя:
Директор
МБОУ « Школа № 44»

_____ О.Ю.Соболева
« 18 » ноября 2021 г.

М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ « Школа № 44»

_____ И. Н. Рудакова
« 18 » ноября 2021 г.

Соболева Ольга Юрьевна

Подписано цифровой подписью: Соболева Ольга Юрьевна
Дата: 2024.10.22 15:21:15 +03'00'

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано 22.11.2021
№ 329 Зобнина

1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация школы в лице директора (далее – Администрация) и работники школы, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор заключён на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.4. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые Администрацией и улучшающие положение работников.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором школы до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы.

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

1.9. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовой договор и гарантии занятости.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными актами Российской Федерации, уставом школы и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором школы и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор заключается по инициативе Администрации либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации 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. При заключении договора в соответствии со статьёй 70 Трудового Кодекса Российской Федерации соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения настоящего коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы.

Если работник не выдержал испытания, директор школы обязан предупредить работника об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин.

2.5. По инициативе Администрации изменение условий, обязательных для включения в трудовой договор, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. 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 Администрацией в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то Администрация обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Администрация обязана до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом школы, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием, нормативными актами по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.7. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации Администрация обязана учитывать следующие обстоятельства: преимущественное право на оставление на работе имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами, работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребёнка, если оба супруга работают в образовательных организациях, председатель Профкома в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Администрации с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации школы.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Администрация обязана по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был

продлён до окончания беременности, обязана по запросу Администрации, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Администрация имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Администрация узнала или должна была узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся в школе работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка – ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Администрации не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным статьями 81 и 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.9. При ликвидации школы или сокращения численности или штата работников школы Администрация обязана соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации школы); до сведения Профкома – не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников) персонально под расписку) – не менее, чем за 2 месяца до увольнения;
- с письменного согласия работника при расторжении трудового договора с работником до истечения 2-х месячного срока до увольнения выплатить ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы либо сокращением численности или штата работников школы увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием в школе соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения директором школы условий трудового договора.

2.11. При расторжении с работником трудового договора в связи с выходом работника на пенсию работнику выплачивается выходное пособие в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

3. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми директором школы с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы.

3.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностной инструкцией и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.3. Для работников из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными обязанностями и уставом.

3.5. Рабочее время учителя состоит из учебной нагрузки (нормированной части) и педагогической работы, которая осуществляется в течение рабочего времени, но не конкретизирована по количеству часов. Нормированная часть педагогической работы для учителей составляет 18 часов на ставку заработной платы и может быть установлена больше или меньше нормы часов с письменного согласия работника. Нормируемая часть рабочего времени работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между уроками, установленные для обучающихся.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Администрацией исходя из количества часов по учебному плану, программ,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учётом мнения Профкома. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам. Учебная нагрузка на новый учебный год сообщается сотруднику с оформлением извещения об учебной нагрузке. Извещение о нагрузке хранится в личном деле педагогического работника школы.

3.7. Учителям начальных классов, которым при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, информатики, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.8. При установлении педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических работников школы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения Профкома школы и при условии, если учителя, преподаватели, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным заместительством, производится директором школы с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы при наличии уважительных причин не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Эти работники тарифицируются ежегодно.

3.12. Не конкретизированная в часах часть рабочего времени учителя включает в себя:

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

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям).
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных особенностей, а также их семейных обстоятельств.
- периодические кратковременные дежурства в школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени. При составлении графика дежурств педагогических работников в школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Подробное регулирование не конкретизированной в часах части рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями работника и заключённым с ним трудовым договором.

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

3.14. При составлении расписания учебных занятий администрация стремится сократить до минимума количество перерывов («окон») между уроками, максимальное количество «окон» в неделю при учебной нагрузке 18 часов - 5. При наличии более 3 вынужденных перерывов между занятиями педагогический работник ежемесячно получает компенсационную выплату – 5% от должностного оклада.

3.15. При шестидневной рабочей неделе и нагрузке не более 24 учебных часов учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Учителю, осваивающему имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры предоставляется один свободный день в неделю.

3.16. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседание педагогического совета, родительское собрание и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.17. Нерабочими праздничными днями являются дни, определённые в статье 112 Трудового Кодекса Российской Федерации или в других федеральных законах или нормативных правовых актах Правительства Российской Федерации.

3.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия с оформлением соответствующего приказа. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в

двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.19. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, можно 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.

3.20. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, допускается только по приказу директора школы с письменного согласия работника. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами продолжительности рабочего времени производится оплата такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

3.21. По просьбе работников предоставляются дополнительные выходные дни одному из родителей (лицу, его заменяющему) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 (четыре) оплачиваемых дня в месяц.

3.22. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды Администрация школы вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.23. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.24. Общим выходным днем работников школы является воскресенье.

4. Отпуск.

Стороны договорились, что

4.1. Ежегодный отпуск предоставляется работникам школы с рабочего дня недели.

4.2. Не позднее 15 декабря Администрация разрабатывает с учётом мнения Профкома, доводит до сведения работников школы график отпусков на очередной календарный год. Директор школы утверждает график отпусков.

4.3. Отпуск оформляется приказом директора школы (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника Администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

4.4. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой может быть заменена по просьбе работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.5. По желанию работника можно предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по

желанию работника предоставляется отпуск по частям пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей либо переносится отпуск до момента полной выплаты отпускных.

4.6. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение

4.7. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

4.8. Сверх основного предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам с ненормированным рабочим днём: заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 3 календарных дня, главному бухгалтеру – 6 календарных дней;
- работникам, направленным на обучение школой или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращённые сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации – до четырёх месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

4.9. Если работник школы не был на больничном в течение учебного года, предоставить ему 3 отгула к отпуску с сохранением заработной платы.

4.10. Работники школы, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка.

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют право на предоставление им ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание учёной степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.

4.11. По письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и

сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

4.12. По письменному заявлению работника предоставляются дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак работника – до 5 дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника – до 5 дней;
- работнику-отцу в связи с рождением ребёнка – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи с похоронами родных и близких – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны -до 35 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- в других уважительных случаях.

Конкретная продолжительность отпусков устанавливается по соглашению администрации школы и работника.

4.13. Председателю профкома школы предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы – 3 календарных дня.

5. Оплата и нормирование труда.

Стороны в пределах своей компетенции договорились, что:

5.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается Положением об оплате труда работников школы и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, настоящим коллективным договором.

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и Положение о выплатах стимулирующего характера согласовываются с Профкомом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.2. Положение об оплате труда работников школы и Положение о выплатах стимулирующего характера работникам школы являются приложением к коллективному договору.

5.3. В Положении об оплате труда работников школы предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров должностных окладов, ставок заработной платы)

по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

5.4. Изменение оплаты труда осуществляется:

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.5. Месячная заработная плана работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.6. Оплата труда педагогических работников школы за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

5.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

5.9. Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.10. В случае забастовки работников из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине Администрации школы, а также работников, приостановивших работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового Кодекса Российской Федерации, заработная плата участвующим в забастовке работникам выплачивается полном размере.

5.11. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся школы и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.12.Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (доплата 12%) по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. К таким работникам относятся: заведующий канцелярией, ведущий бухгалтер, рабочий по КОЗ, учитель информатики, учитель химии.

5.14. Для классных руководителей наполняемость классов, установленная с учётом санитарных правил и норм (25 чел.), является нормой обслуживания в конкретном классе, за классное руководство в которых оплата осуществляется из установленной оплаты за классное руководство.

Превышение количества обучающихся в классе компенсируется классному руководителю установлением доплаты в размере 40 рублей в месяц за каждого 26-го, 27-го и т.д. обучающегося, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

5.15.Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам школы, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- руководящим работникам школы, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников школы.

5.15. В целях закрепления молодых педагогов в школе им устанавливаются в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавка в размере 1500 руб. - педагогу со средне - специальным образованием, 2000 руб. - педагогу с высшим образованием.

6. Гарантии повышению квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что

6.1. Администрация школы считает необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических работников школы, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

6.2. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

1) длительной нетрудоспособности,
2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
4) отпуска до 1 года в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»,
5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

а также:

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом директора школы с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.2. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

6.3. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель-организатор ОБЖ
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель физкультуры.
Учитель физической культуры	Инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности".
Мастер производственного обучения	Учитель труда; инсттруктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю).
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель музыки	Концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки.
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель физкультуры, инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в школе

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает директор школы.

6.4. В целях защиты интересов педагогических работников

- Администрация письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

−по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

-Администрация осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;

-сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются администрацией школы с учетом мотивированного мнения профкома;

-информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится администрацией школы до сведения профкома, не позднее чем за месяц до ее начала.

6.5. Администрация обязуется содействовать повышению квалификации педагогических работников школы по профилю деятельности не реже чем один раз в три года (оплата курсов повышения квалификации объёмом 72 часа).

7. Охрана труда и здоровья.

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

7.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
7.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
7.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.
7.6. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
7.7. Создать в школе комиссию по охране труда.
7.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.
7.9. Оказывать содействие инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
7.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. Работники не допускаются к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
7.11. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
7.12. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н. (приложение 3).
7.13. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что

8.1. Администрация школы

- обязана соблюдать права и гарантии профсоюза, содействовать его деятельности;
- предоставляет Профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet);
- предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
- содействует Профкому в использовании локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;
- создает условия для работы представителей Профкома в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхования и других комиссиях;
- может перечислять в соответствии со ст. 377 ТК РФ на счет Профкома

учреждения денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

8.2. Работа в качестве председателя Профкома признается значимой для деятельности школы и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение педагогических должностей.

8.3. Увольнение по инициативе Администрации лиц, избиравшихся в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Школы, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.4. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами членов Профкома и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и районным (городским) органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

8.5. Администрация школы в обязательном порядке согласовывает с Профкомом:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123,135 и др.).

9 .Обязательства Профкома

Профком обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе школы.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

9.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением Администрацией трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.5. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюзной организации о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников школы.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Договор может быть продлён на следующий год, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления. Срок продления не может быть более трёх лет.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за пять месяцев до окончания срока действия данного договора.