


От работодателя:  
Директор  
МБОУ «Многопрофильная школа №17»

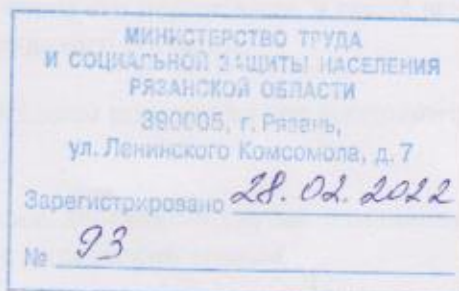
  
*И.В. Голикова*  
И.В. Голикова  
«16» 02 2022 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Многопрофильная школа №17»

*А.Г. Назарова*  
А.Г. Назарова  
«16» 02 2022 г.

**Коллективный договор**  
**МБОУ «Многопрофильная школа № 17**  
**имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова»**  
390029, город Рязань, ул. Чкалова, д.9-а

на 2022 – 2024 годы



## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими федеральными нормативными актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемым работниками организации (далее – Работники), в лице их представителей, с работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение. "Многопрофильная школа № 17 имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова" г. Рязань. (МБОУ «Многопрофильная школа № 17 имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Голиковой Ирины Васильевны, и «Работники» организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Назаровой Алины Геннадьевны и профсоюзного комитета, избранных собранием коллектива МБОУ «Многопрофильная школа № 17 имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова». 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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

- 1.11. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. 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.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ «Многопрофильная школа № 17 имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомливать работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Трудовой договор с работником заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать по инициативе Администрации школы, 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.

2.2.5. При заключении договора в соответствии со статьей 70 Трудового Кодекса Российской Федерации соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывать 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.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к действующему трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового Кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. 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.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось меньше 5 лет (Федеральный Закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ, от 03.10.2018 № 352-ФЗ);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- педагогические 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.

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

2.2.12. 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.

2.2.13. 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).

2.2.14. 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.

2.2.15. 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, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

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 у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

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 (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2.2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При расторжении с работником трудового договора в связи с выходом работника на пенсию работнику выплачивается выходное пособие (при наличии средств).

2.2.18. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.19. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.2.20. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.22. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ «Многопрофильная школа № 17 имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова», ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.24. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.2.25. Не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

2.2.26. Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из регионального бюджета.

2.2.27. Осуществлять преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год.

2.2.28. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

2.2.29. Осуществлять временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

2.2.30. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, возложить осуществление классного руководства на учителей из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

2.2.31. За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству отменять выплаты за классное руководство с учетом мнения Профкома.

2.2.32. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,



локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: осуществлять контроль за соблюдением принятых на федеральном уровне нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а также коллективного договора образовательной организации.

### **3. Трудовые отношения**

Сведения о трудовой деятельности работников, принятых с 01.01.2021 года, работодатель формирует только в цифровом формате.

### **4. 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.

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 замещением, 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.

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.

## 5. 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. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда: Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 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. 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.

4.10. 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.

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, 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;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

## 6. 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. 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.

5.3. 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.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ и размера

минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

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

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

5.8. 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.

5.9. 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 в полном размере.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. 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, согласно аттестации рабочих мест.

5.13. 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.

5.14. 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 коэффициент к должностному окладу 0,77 – педагогу с высшим образованием, 0,50 – педагогу со средним образованием.

## 7. 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 учитываться 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 профилею 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; инструктор 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 объемом 72 часа). Производить оплату тех рабочих дней, в течение которых работник проходит обучение на курсах повышения квалификации по направлению ОУ, без дополнительной отработки часов, в размере среднего заработка.

### 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. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н. (приложение).
- 7.12. 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 страхованию 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, избравшихся 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. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.
- 9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.
- 9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 9.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 9.13. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.14. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки районный профсоюзный комитет.
- 9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 9.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## 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. Разъясняет условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 10.5. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.6. 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.
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 10.8. 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.
- 10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за пять месяцев до окончания срока действия данного договора.



Прошнуровано, пронумеровано

24 (двадцать четыре)

листов.

Директор МБОУ "Многопрофильная школа № 17"

*Голикова*

И.В.Голикова



От работодателя:

Директор

МБОУ «Многопрофильная школа №17»



И.В. Голикова

2022 г.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБОУ «Многопрофильная школа №17»

*А. Назарова А.И.*  
«01» 03 2022 г.

**Дополнительное соглашение № 1  
к Коллективному договору  
МБОУ «Многопрофильная школа № 17  
имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова»  
390029, город Рязань, ул. Чкалова, д.9-а**

на 2022 – 2024 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

390005, г. Рязань,  
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано *28.04.2022*

№ *201*

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение. "Многопрофильная школа № 17 имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова" г. Рязань. (МБОУ «Многопрофильная школа № 17 имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова») в лице директора Голиковой Ирины Васильевны, с одной стороны, и работники в лице Председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Многопрофильная школа №17» Назаровой Алины Геннадьевны, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 1 от 01.03.2022) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор изменение, изложив **пункт 2.2.10 раздела 2 «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора»** в следующей редакции:

«2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось меньше 5 лет (Федеральный Закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ, от 03.10.2018 № 352-ФЗ);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- педагогические 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».

2. Внести в Коллективный договор изменение, изложив **пункт 3.19 раздела 3 «Рабочее время и время отдыха»** в следующей редакции:

«3.19. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности

рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные

работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

3. Внести в Коллективный договор изменение, изложив пункт **4.11 раздела 4 «Отпуск»** в следующей редакции:

« 4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами».

4. Внести в Коллективный договор изменение, изложив пункт **5.12 раздела 6 «Оплата и нормирование труда»** в следующей редакции:

« 5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения представительного органа работников».

5. Внести в Коллективный договор изменение, изложив пункт **8.3 раздела 8 «Гарантии профсоюзной деятельности»** в следующей редакции:

« 8.3. Увольнение работников, входящих в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа».

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.03.2022 г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ «Многопрофильная школа №17» на 2022-2024 год(ы).

Прошнуровано, пронумеровано

*4 / четыре /*

листов.

Директор МБОУ "Многопрофильная школа № 17"

*Голикова*

И.В.Голикова

