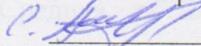
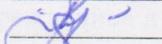


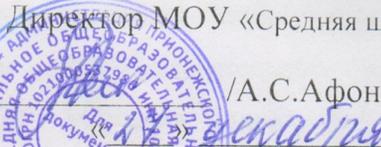
Представители работников:
Избранные представители
трудового коллектива
МОУ «Средняя школа №44»

 /Парфенова С.Н./

 /Прутова Н.В./

«27» декабря 2021г

Представитель работодателя:
Директор МОУ «Средняя школа №44»

 /А.С.Афонюшкина/
2021г

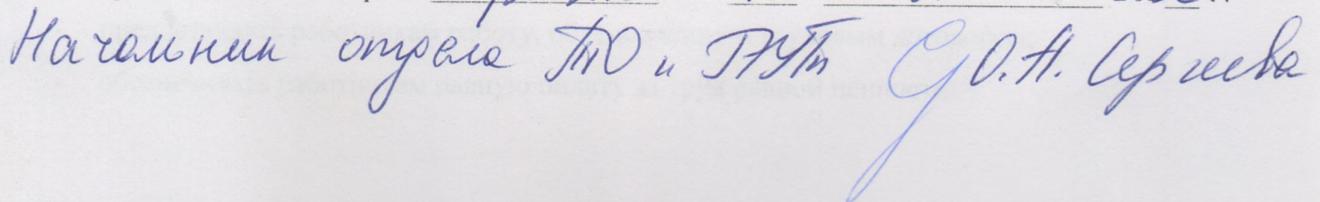


Коллективный договор
Работников муниципального общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №44»

срок действия: 2022 – 2024 год

Коллективный договор зарегистрирован в Управлении труда и занятости

Регистрационный номер № 01/2022 от «11» 01 2022 г.

 Начальник отдела ТМО и ТТУМ Г.О.А. Серисева

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №44» (МОУ «Средняя школа №44»), далее «Учреждение» и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Договор заключен на три года: 2022-2024 гг.

1.1. Сторонами коллективного договора являются: работодатель МОУ «Средняя школа №44», представленный в лице директора Афонюшкиной Анны Сергеевны (далее «Работодатель»), и работники организации (далее «Работники»), представленные избранными представителями работников МОУ «Средняя школа №44» в лице Парфеновой Снежаны Николаевны (председатель первичной профсоюзной организации) и Прутовой Наталии Владимировны (социальный педагог), (протокол №1 от 23.12.2021 г)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами (Устав школы, «Закон об образовании РФ», письмо Министерства образования №1601 от 24.12.2014 г., локальные акты школы) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым территориальным соглашением.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания под подпись.

Работодатель и трудовой коллектив школы в лице представителя работников МОУ «Средняя школа №44» обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать о его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности в соответствии со ст.43 ТК РФ.

1.10. При ликвидации образовательного учреждения 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 ТК РФ.

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 образовательного учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются в переговорном порядке сторонами и (или) комиссией по трудовым спорам.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.16. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией и являющиеся неотъемлемой частью Коллективного договора:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)
- Положение «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа № 44» (Приложение №2)

Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками:

- согласование с представительным органом работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по совершенствованию деятельности образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр выдается на руки работнику под подпись (ст.68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Претендент на должность имеет право ознакомиться со всеми правоустанавливающими документами школы до подписания трудового договора.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, с классными руководителями заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору по выполнению функций классного руководителя.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст.70,71 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам

устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, целесообразности и других конкретных условий в учреждении с учетом мнения избранных работниками представителей. Объем учебной нагрузки сверх установленной нормы часов на ставку и ее оплате устанавливается по согласованию сторон в соответствии со ст.60 п.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения избранных работниками представителей. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения количества классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8 При установлении учителям, 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 учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов с соблюдением работодателем ст.22 ТК РФ.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях (деление на группы по предметам обучения (информатика, технология, английский язык 20 чел. и более при наличии финансовых средств, условий)

2.9 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.11. Учебная нагрузка на выходные и праздничны нерабочие дни не планируется.

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается:

а) по взаимному согласию сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным программам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов – комплектов) (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2004 № 1601);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в этой же школе на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий, в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Руководителя школы согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора 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, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение №2).

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

2.14 Оформление изменений условий трудового договора заключается дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников учреждения.

3.3.2. Направлять на повышение квалификации работников учреждения не реже чем один раз в три года.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня

в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Минобрнауки №276 от 07.04.2014) и по ее результатам установить работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня выполнения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять избранного представителя работников МОУ «Средняя школа №44» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.81 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказа о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, основания сокращения.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить только с учетом мотивированного мнения членов первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста, проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные

государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель отдает приоритет в приеме на работу работников, не имеющих дисциплинарных взысканий, ранее уволенных из учреждения, в связи с сокращением численности или штата.

4.5.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (**приложение №1**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы работников по совместительству, утверждаемыми работодателем с учетом представителя работников МОУ «Средняя школа №44», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2.3648-20, с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, работающим с учебной нагрузкой не более 18 учебных часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Рабочее время определяется расписанием, кругом обязанностей в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора школы с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ и Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к организационно-педагогической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала письменно (подпись в приказе о предоставлении отпуска).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, а для педагогических работников 56 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по соглашению сторон и по заявлению работника в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять краткосрочные неоплачиваемые отпуска в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 12 календарных дней.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

5.13.3. Предоставить работнику, воспитывающему ребёнка-инвалида 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой за счёт средств социального страхования.

5.13.4. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.13.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, иными федеральными законами.

5.14. При пятидневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель с учетом мнения избранных работниками представителей может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное

графиком отпусков.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.17. Выполнение педагогической работы учителями-предметниками, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения работы, связанной с организационно-педагогической деятельностью.

5.18. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу — учебная нагрузка, учебная деятельность определяется в астрономических часах и включает:

- проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся;
- «динамическая пауза» для обучающихся 1 класса.

При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними определяется Уставом школы. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.19. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, определяется из их должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными ежегодными планами педагогического работника, и включает:

- время, затрачиваемое на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- деятельность по обеспечению учебного процесса, подготовки УМК, дидактических материалов и средств обучения, материалов аттестации обучающихся;
- участие в ликвидации академической задолженности обучающихся;

- руководство индивидуальными учебными и учебно-исследовательскими проектами обучающихся;
- 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 планом учебно-воспитательной работы на текущий учебный год;
- дежурства по школе с дежурным классом в период образовательного процесса. В дни дежурства по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, не предусмотренных должностными обязанностями и трудовым договором, отождествляются с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, заведование учебными кабинетами, актовым залом и т.п.).
- время, затрачиваемое на изучение индивидуальных способностей обучающихся, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- проведение внеурочных, внеклассных учебных и воспитательных мероприятий;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- организация и проведение образовательных и социальных проектов, предусмотренных образовательной программой ежегодными планами учебно-воспитательной работы учреждения.

6. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами Прионежского муниципального района, Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44» (**Приложение №2**).

6.2. Согласно Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44», заработная плата включает в себя установленные должностные оклады,

компенсационные и стимулирующие выплаты, премии.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии со штатным расписанием, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Прионежского муниципального района». Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

6.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) окладов (должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 4) действующими нормативными документами РФ и правовыми актами Прионежского муниципального района.
- 5) Положения «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44» **(Приложение №2)**

Распределение стимулирующего фонда осуществляется по решению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 44».

6.5. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом). Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда и включает минимальную сумму отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии за исключением выплат, производимых в соответствии со ст.147, 151, 152, 153, 154 ТК РФ. 6.6. На всех работников

образовательного учреждения на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Оклад работника устанавливается за норму часов в соответствии с ТК РФ из расчета полной занятости в течение расчетного периода, установленного для каждой категории работников.

6.7. Размер оклада работника, выплаты компенсирующего характера являются составной частью оплаты труда работников и обязательны для включения в трудовой договор. Выплаты стимулирующего характера начисляются согласно Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44».

6.8. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. Оплата труда работника библиотеки учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, и также на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата работнику выплачивается по месту работы не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 дней со дня, когда заработная плата была начислена (ч. 6, ст. 136).

Конкретная дата выдачи зарплаты: аванс – не позднее 21 числа текущего месяца, заработная плата – не позднее 6 числа следующего месяца.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.12.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.14. В день выдачи заработной платы выдается расчетный листок, по форме утвержденной Работодателем с учетом мнения избранного работниками МОУ «Средняя школа № 44» представителя.

6.15. В соответствии со ст. 134 ТК РФ работодатель обязан производить ежегодную индексацию

заработной платы работников школы по коэффициенту роста прожиточного минимума трудоспособного населения, устанавливаемого Правительством РФ и региональными законами (при наличии денежных средств).

6.16. Руководитель освобождает от работы с сохранением среднего заработка работников трудового коллектива на время участия в конференциях, семинарах, совещаниях и других организационно-педагогических мероприятиях.

6.17. Система нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, осуществляется согласно Положению «О системе нормирования труда МОУ «Средняя школа №44», которое содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда в МОУ «Средняя школа №44».

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

7. Стороны договорились, что Работодатель к разделу VII ТК РФ:

7.1. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

7.2. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

8. Условия и охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Предусматривать ежегодно расходование средств на мероприятия по улучшению условий и охране труда в размере от 0,2 % до 0,5% суммы затрат на производство услуг. (ст. 226 ТК)

8.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

8.1.4. 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 учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также, моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ от 24 июля 1998 г.

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

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения директором школы нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.11. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников МОУ «Средняя школа №44» (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Создать в школе комиссию по охране труда для осуществления контроля над состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

8.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.15. Проводить обучение работников навыкам оказания первой помощи ежегодно; обучение по охране труда и проверка знаний работников не реже одного раза в три года.

8.2. Обязанности работника

Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии с ТК и локальными актами по охране труда учреждения.

9. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

9.1. Работодатель соблюдает права выборных профсоюзных органов, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель предоставляет избранным работниками представителям в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

9.3. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с учетом мнения избранных работниками представителей.

9.4. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма содействия в отношении любого работника, в связи с его членством в первичной профсоюзной организации.

9.5. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.6. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пункту 2, п. 3 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

9.7. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.7. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждений по тарификации, оценке условий труда, охране труда и распределения стимулирующего фонда.

9.8. Работодатель по согласованию с советом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст.82, ст.374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 13 5 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196ТКРФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения СОУТ;
- изменение существенных условий труда и другие вопросы.

10. Обязательства первичной профсоюзной организации.

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с их правами и гарантиями по ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по Трудовым спорам

10.5. Участвовать в работе комиссии образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, оценке условий труда, охране труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Вносить предложения работодателю, не противоречащие действующему законодательству, по улучшению условий труда, оплаты труда. Предоставления надбавок и доплат.

10.8. Принимать участие в разработке локальных актов учреждения, содержащих нормы трудового права.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение избранных работниками представителей при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров стороны коллективного договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

11.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

13. Пенсионное обеспечение

13.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованные лица, работающие у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

13.2. Работодатель обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов и предоставляет достоверные индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд РФ.

13.3. Стороны доводят информацию до членов трудового коллектива о наступлении права на досрочную трудовую пенсию, предпенсионного возраста.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12. Стороны договорились:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора, ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании трудового коллектива (январь, сентябрь).

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

12.4. 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 из разрешения - забастовки.

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания и может быть продлен на срок до трех лет.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Подписи сторон:

Представители работников:

Работодатель:

_____ С.Н. Парфенова

_____ А.С.Афонюшкина

_____ Н.В.Прутова

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ «Средняя школа №44»
2. Положение «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44»

