****

**1. Общие положения.**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 28» г*.* Рязани.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом, иными нормативными и правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель в лице его представителя - директора школы Ю.А. Роды

1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТКРФ)
2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

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

1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
3. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.
4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

и может быть продлен по истечению его действия.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового  
права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает  
по согласованию) профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда;
3. другие локальные нормативные акты, определяющие трудовые гарантии работников учреждения.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждение  
непосредственно работниками через профком:

* учет мнения профкома;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора.

**2. Трудовой договор.**

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на  
неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по  
инициативе работодателя либо работника только в случаях,  
предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др.

2. 5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, установленный Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является  
местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как  
правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов  
в классе. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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 часов, предусмотренных учебным планом,

учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных

полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за

ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия через оформление дополнительного соглашения.

2.7. 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 другим учителям.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного  
года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной ранее, возможны  
только:

1. по взаимному согласию сторон;

2. по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

-сокращения количества классов (групп);

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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 по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.72 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение**

**квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

* организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
* повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
* предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального 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;
* организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям разряда оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4. Сокращение численности (или штата )работников и содействие трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

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

4.2. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников образовательного учреждения ( п.2 ст.81 ТК РФ) с учетом мнения профкома образовательного учреждения ( ст. 82 ТК РФ).

4.3.Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),

проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и 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.

**5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом санитарно-  
гигиенических норм, предъявляемых к составлению расписания, и  
рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

1. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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.
3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МБОУ «Школа № 28».
4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени за дополнительную плату.
6. Предоставление оплачиваемых очередных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
7. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, а так же:

* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 2-х дней;
* в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
* не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 3-х дней;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

5.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск до одного года

в порядке и на условиях, определяемых Учредителем или Уставом учреждения.

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться

не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

**6. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании

Положения о новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений г. Рязани.

* 1. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ)
  2. Ответственность за своевременность и правильность определения и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**7. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

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

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на  
другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

1. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.
2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников  
учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных  
заболеваний в соответствии с федеральными законами.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на  
производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее  
место с учётом мнения (по согласованию профкома) (ст. 212 ТК РФ).

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

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

7.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и  
 охраны труда

7.11. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических  
 медицинских осмотров.

7.12. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и  
 отдыха работников и их детей.

1. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.
2. Профком обязуется:

* организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
* проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и профсоюзной деятельностью.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

1. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
2. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможности размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

1. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.
2. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие  
вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
* разделение рабочего времени на части;
* установление заработной платы;
* применение систем нормирования труда;
* массовые увольнения;
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
* создание комиссий по охране труда;
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
* установление сроков выплаты заработной платы работникам.

**9. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по  
социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных  
союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

1. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.
2. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
3. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.
4. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.6 .Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

1. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.
3. Осуществлять общественный контроль над своевременностью и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью  
предоставления работникам отпусков и их оплаты.

1. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
2. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13 .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 заработке и страховых взносах работников.

1. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза на основании письменных заявлений.
2. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**10. Контроль над выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в

соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания.

10.2 . План мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

разрабатывают совместно.

10.3. Совместно осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по  
 выполнению трудового договора и его положений, отчитываются в  
 результатах контроля на общем собрании работников.

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

1. 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.
2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
3. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.
4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

