

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 16»
на 2021- 2024 годы



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в Министерстве социального развития Рязанской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ года

РАЗДЕЛ I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией образовательного учреждения в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 16» Бабаевой Ольги Викторовны и работниками школы в лице председателя профсоюзного комитета Саленик Оксаны Викторовны для определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, стабильной и эффективной работы школы.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические отношения в школе, определяет общие условия оплаты труда, трудовых гарантий и льгот работников школы. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудового договора с работниками школы и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы, в лице их полномочного представителя - председателя профсоюзного комитета;

- работодатель в лице директора школы.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы (в том числе руководителя), первичную профсоюзную организацию, а также на работников и работодателя, делегировавших сторонам право подписать договор. Пункты, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.4. Стороны договариваются в том, что:

1.4.1. Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников образовательного учреждения, а администрация образовательного учреждения является представителем при разработке и заключении настоящего коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в частности, по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсаций, других вопросов в части их компетенции;

1.4.2. Коллективный договор образовательного учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым и настоящим коллективным договором;

1.4.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения, изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона сообщает другой стороне о начале ведения переговоров.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзного комитета и работников школы;

1.4.4. Ни одна из сторон, подписавших коллективный договор, не вправе в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.5. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.4.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами. Итоги выполнения настоящего коллективного договора рассматриваются на общем собрании работников школы.

РАЗДЕЛ 2. Обязательства в области экономики и управления образованием

2.1. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.1.1. Ежегодно отслеживает включение в бюджет образовательного учреждения расходов на:

- выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и стимулирующих выплат;
- капитальный и косметический ремонт образовательного учреждения;
- ежемесячные выплаты молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении первые три года.

2.2. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции, обращаться в органы исполнительной власти для обеспечения:

2.2.1. Своевременного введения отопительной системы и снабжения водными ресурсами в образовательном учреждении.

2.3 Стороны согласились совместно добиваться:

2.3.1. Ответственности руководителя местного самоуправления за обеспечение стабильного финансирования учреждения, соблюдения трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий

РАЗДЕЛ 3. Рабочее время, время отдыха и оплаты труда

3.1. Администрация образовательного учреждения осуществляет подготовку, прохождение и издание нормативно-правовых актов в пределах своей компетенции.

Копии основополагающих документов направляются в первичную профсоюзную организацию.

3.2. Согласованию с органом профсоюза образовательного учреждения в обязательном порядке подлежат:

- учебная нагрузка педагогических работников;

- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- инструкции и памятки по охране труда;
- положения, определенные Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123, 135, 136, 159 и др.).

3.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении.

РАЗДЕЛ 4. Оплата труда

4.1.1. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают Положение об оплате труда, в котором предусматривают 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 работодателем 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 размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию

4.1.2. Положение об оплате труда работников образовательных организаций включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – оклады (ставки) работников, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей организаций.

4.1.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда организации.

4.1.4. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

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

4.1.5. Оплата труда педагогических и других работников организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.1.6. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчетной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату. Привлечение педагогов 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.

4.1.7. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам организации образования, участвовавшим в забастовке заработную плату в полном объеме.

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.1.8. 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 обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.1.9. Оплату труда педагогическим работником по индивидуальному обучению детей с ограниченными возможностями здоровья производить в течение всего учебного года согласно тарификации, в том числе в летние каникулы.

4.1.10. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях (учреждениях).

4.1.11. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

4.2.1. Образовательные организации (учреждения) самостоятельно устанавливают формы вознаграждения для работников, ответственных за организацию питания учащихся, и фиксируют это в коллективном договоре.

4.2.2. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, устанавливается с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.3.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям, работа

по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.4.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

4.4.3. Устанавливается ежемесячная надбавка:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных организаций, 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;

- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры".

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных программ по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

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

4.4.4. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку не ниже 2000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 2500 руб. - специалистам с высшим образованием.

РАЗДЕЛ 5. Молодежная политика

5.1.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается Работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

5.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

РАЗДЕЛ 6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, совместно с руководителями учреждений предпринимают следующие меры:

- предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

6.1.2. Проводит совместно с профсоюзными органами анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

6.1.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности.

Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного органа

6.1.4. 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:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Вооружённых Сил России;
- работы на выборных должностях;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;
- 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;
- за год до увольнения работающим пенсионерам.

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

Срок действия пункта 6.1.4. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

6.1.5. 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, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор;

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

	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 общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения СПО	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в Министерство образования Рязанской области. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает

Министерство образования Рязанской области.

6.2.1. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодателям рекомендуется письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;
- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;
- 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;
- работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ;
- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.3.1. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые.

Порядок предоставления фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре.

6.3.2. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1.1. Рекомендовать руководителям организаций образования, исходя из финансовых возможностей, осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в организации;
- единовременную выплату работникам за подготовку учеников – медалистов, победителей олимпиад;
- выплату к отпуску лечебного пособия педагогическим работникам организаций в размере не менее оклада (ставки);
- доплату работникам, награждённым федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования;
- проведение профилактических медицинских осмотров работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- единовременную выплату при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- материальную помощь работникам при рождении ребёнка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая и т.д.

Конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются коллективным договором.

7.1.2. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах выделенных Организации средств.

7.1.3. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) и ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об

общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, региональным Соглашением и настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами

8.2. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с первичной профсоюзной организацией:

- учебную нагрузку педагогических работников;
 - режим работы всех категорий работников;
 - 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.).

8.3. Управление образования обеспечивает выполнение, а также рекомендует руководителям учреждений:

8.3.1. Содействовать деятельности Профсоюза направленной на защиту трудовых прав работников образования.

8.3.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

8.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным

8.4.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, слетов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях,

предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 9. Обязательства профсоюзов

Первичные профсоюзная организации обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

9.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.

9.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательного учреждения и ее работников.

9.6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

РАЗДЕЛ 10. Заключительные положения

10.1. Изменения Коллективного договора в течение срока его действия принимается только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

10.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Главное Управление по труду и социальным вопросам Рязанской области.

10.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

10.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

10.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.10. Информирование работников о выполнении Коллективного договора осуществляется на общем собрании трудового коллектива.

10.11. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа №16»

_____ О.В. Бабаева

От работников:

Представитель профсоюзного
комитета муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Школа №16»

_____ О.В.Саленик