

СОГЛАСОВАНО.

Председатель профкома МОУ «СОШ № 6»:

Л. А. Матвеева

« 25 » июня 2012г.



Директор МОУ «СОШ № 6»:

А. Н. Некрасов

2012г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией

Муниципального общеобразовательного учреждения

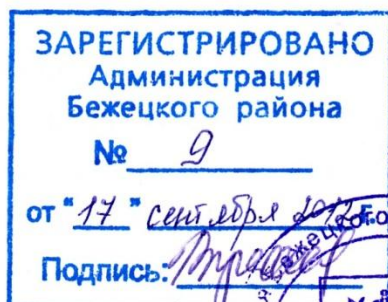
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

города Бежецка Тверской области

на 2012 – 2015 годы

Договор принят на собрании трудового коллектива.

Протокол от «14» июня 2012 года № 3



г. Бежецк – 2012



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Бежецка Тверской области (далее – Учреждение).
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель, в лице действующего уполномоченного директора;
  - работники Учреждения, в лице их полномочного представителя – избранного председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком).
- 1.3. Коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения.
- 1.4. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 1.5. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, образовательного учреждения, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.
- 1.6. Целью настоящего договора являются:
- 1.6.1. В части обязательств работодателя-обеспечение устойчивой ритмичной работы учреждения, ее финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества учреждения, учет мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных учебно-воспитательных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации.

- 1.6.2. В части обязательств профсоюзного комитета – защита и представление интересов работников с учетом условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливающих работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.
- 1.6.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению качества образования, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.
- 1.7. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с Законом нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.
- 1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.
- 1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (по согласованию) Профкома:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) положение об оплате труда работников Учреждения;
  - 3) соглашение по охране труда;
  - 4) положение об оказании материальной помощи;
  - 5) положение о защите персональных данных работников;
  - 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - 8) график работы школы;
  - 9) штатное расписание;

- 10) график отпусков;
- 11) Перечень профессий и работ, работники которых работают в режиме ненормированного рабочего дня с предоставлением дополнительного отпуска (с указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска);
- 12) тарификация;
- 13) план-график аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего колдоговора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим колдоговором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом.

Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.10.1. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

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

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

1.10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

- 1.10.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10.4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 01.09.2012г. по 31.08.2015 г.
- 1.12. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты с 1 марта 2015г.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

- 2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым кодексом Российской Федерации, должностной инструкцией работника.
- 2.2. Трудовой договор с работником заключается преимущественно на неопределённый срок в письменной форме.
- 2.3. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры в соответствии с законодательством, определяются работодателем с участием Профкома.  
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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.  
Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием), профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Уставом,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

- 2.5. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, а один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Текст трудового договора для различных категорий работников разрабатывается администрацией учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

- 2.6. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

- 2.7. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учётом мнения Профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода

работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода работников в очередной отпуск.

2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов или учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, в соответствии с законодательством возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

– временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на всё 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 ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.14. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

2.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, осуществляется в соответствии с законодательством.

По инициативе работодателя изменения обязательных 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 (воспитанников), изменение количества часов работы 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 (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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



О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

- 2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.17. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ.
- 2.18. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, проработавших в Учреждении и организациях системы образования свыше 10 лет, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 2.19. С руководителем Учреждения трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок с учредителем в соответствии с ч.2 ст.59 ТК РФ.
- 2.20. Руководитель Учреждения, их заместители и другие работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.
- 2.21. Предоставление преподавательской работы заместителям руководителя, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием)

осуществляется с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

#### Права и обязанности сторон.

2.22. Работники обязуются:

- 2.22.1. выполнять работу по определенной специальности, квалификации в соответствии с должностной инструкцией;
- 2.22.2. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2.22.3. соблюдать требования Устава Учреждения, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций учителя, классного руководителя, заведующего кабинетом;
- 2.22.4. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.22.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, приказы «Об охране труда», «О пожарной безопасности» и «Режиме работы школы»;
- 2.22.6. бережно относиться к имуществу школы;
- 2.22.7. незамедлительно сообщать директору школы или дежурному администратору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников школы, сохранности школьного имущества;
- 2.22.8. осуществлять дежурство в течение учебного дня (занятий) по школе согласно графику дежурств;
- 2.22.9. отвечать за здоровье и жизнь детей;
- 2.22.10. добросовестно являться и принимать активное участие в заседаниях педсоветов, совещаниях при директоре, его заместителях;
- 2.22.11. участвовать в проведении развлекательных мероприятий (вечеров, дискотек, праздников) совместно со своим классом;
- 2.22.12. проводить родительские собрания в установленные работодателем сроки, а классные родительские собрания – не реже одного раза в четверть.

2.23. Работодатель обязан:

- 2.23.1. выполнять условия коллективного договора;
- 2.23.2. при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, его приложениями, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и

иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу;

- 2.23.3. перечислять за работников страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда РФ;
- 2.23.4. оказывать содействие во вступлении в негосударственные пенсионные фонды работников Учреждения с целью увеличения размера пенсии;
- 2.23.5. обеспечивать работников нагрузкой по специальности на основе учебного плана школы и плана комплектации;
- 2.23.6. осуществлять прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым кодексом РФ;
- 2.23.7. создавать нормальные условия труда, предусмотренные законодательством РФ: нормальный температурный режим, освещение согласно нормам СанПин, не допускать нарушение трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий;
- 2.23.8. осуществлять работу по своевременной аттестации педагогических кадров в соответствии с положением об аттестации;
- 2.23.9. согласовать с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы, направлять в профком копии основных документов по указанным вопросам;
- 2.23.10. выплачивать работникам заработную плату в установленные сроки;
- 2.23.11. осуществлять контроль по утилизации люминесцентных ламп;
- 2.23.12. осуществлять подготовку Учреждения к новому учебному году, контролировать санитарное состояние административных кабинетов и учительских, в соответствии с выделенными материалами и финансовыми средствами отделом образования;
- 2.23.13. согласовывать с работником выполнение работ, не обусловленных трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями;
- 2.23.14. согласовывать дежурство в выходные и праздничные дни с женщинами, имеющими детей в возрасте до 8 лет;
- 2.23.15. согласовывать с Профкомом расписание занятий и с последующими уточнениями в случае производственной необходимости;
- 2.23.16. заботиться об охране здоровья работников.

- 2.24. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников рекомендованных министерством образования и науки.
- 2.25. Работники имеют право на участие в управлении школой, на защиту своей профессиональной чести и достоинства.
- 2.26. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятия по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 3.1. Продолжительность работы в предпраздничные дни сокращается с соблюдением расписания уроков продолжительностью по 35 минут каждый.
- 3.2. Работникам разрешается работать по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.
- 3.3. Работодатель и Профком осуществляют контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, за правильностью их оформления, за правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.
- 3.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от должности, условий труда и других факторов. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 3.5. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не

имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном ТК РФ с обязательным учетом Приказа Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

- 3.6. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.
- 3.8. Учителям, работающим с нагрузкой в одну ставку и менее, обязательно, а остальным по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 3.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.
- 3.10. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ. За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 3.12. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, профсоюзного комитета по письменному приказу (распоряжению) работодателя.
- 3.13. Работа в выходной день компенсируется предоставлением отгулов сроком 2 дня. Компенсация с предоставлением другого дня отдыха, с согласия

работника, производится за участие работника в следующих мероприятиях:

- в олимпиадах, в соревнованиях в рабочее время – 1 день, в нерабочее – 3 дня;
- в походах, в экскурсиях – 1 день, с ночлегом – 2 дня;
- дежурство в праздничные дни, на дискотеках, в день выборов – 1 день.

3.14. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях и порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет в соответствии с законодательством.

3.15. Предоставление ежегодных: основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другое время, другой год работы работодателем может осуществляться с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником сохраняется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

По письменному заявлению работника (донора) в соответствии со справкой, выданной работнику при сдаче крови, которая действительна в течение года со дня сдачи крови, предоставляется к основному отпуску 2 календарных дня.

3.16. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения

шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти 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 по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

3.19. Работодатель обязуется:

3.19.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребёнка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в соответствии со ст.173,174,263, ТК РФ;

а также:

- родителям, ребенок которых идет в 1 класс (в сентябре) – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней и членам профкома – до 3 календарных дней.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться приказом (распоряжением) работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником. О своем выходе на работу до истечения отпуска он должен поставить в известность работодателя (ст.128 ТК РФ).

- 3.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых статьей 333 Трудового кодекса РФ, Уставом Учреждения, Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» утвержденное Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570.
- 3.21. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную и шестидневную продолжительность рабочей недели (ст.100 ТК РФ). Общими выходными днями являются воскресенье (при шестидневной продолжительности рабочей недели), суббота и воскресенье (при пятидневной продолжительности рабочей недели).
- 3.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.  
Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
- 3.23. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 3.24. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.
- 3.25. Не отправляются в служебные командировки, не привлекаются к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременные женщины; а женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет привлекаются к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-



х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Единых рекомендаций по отраслевой системе оплаты труда работников для организаций, финансируемых на региональном и местном уровнях; в соответствии с настоящим коллективным договором, трудовым договором между руководителем Учреждения и работниками в соответствии с Положением об оплате труда и других документов.

Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

4.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ и с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

4.3. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 число каждого месяца.

- 4.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 4.6. 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.
- 4.7. Работодатель обязуется:
- 4.7.1. Возместить работникам не полученный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.
- 4.7.2. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за ухудшения обязательных условий труда, в виду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 4.7.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1\ 300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый рабочий день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).
- 4.7.4. По письменному заявлению работника оплату труда производить путем перечисления денежных средств работника на пластиковую карточку сберегательного банка.  
Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанием банковских пластиковых карточек, относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковых карточек осуществляются за счет средств работника.
- 4.7.5. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.
- 4.7.6. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.7.7. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.7.8. Не допускать неправомерных действий со стороны работодателя в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ.

4.7.9. Работодатель информирует коллектив Учреждения о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, спонсорские и др. средства), отчитывается об их использовании не реже 1 раза в полугодие; педагогические работники вправе подавать предложения в распределении денежных средств Учреждения.

4.7.10. Стимулирующие выплаты, их размеры и условия выплаты определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Бежецка Тверской области.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИЯ**

5.1. Педагогическим работникам, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске.

5.2. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

5.3. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, укрепление материально-технической базы и др.

Премирование работников установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладом и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по системе учреждения и на может рассматриваться как не целевое использование средств.

5.4. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

5.5. Отношения по возмещению вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением им трудовых обязанностей, регулируется: Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года № 125 – ФЗ, Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты РФ о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением им трудовых обязанностей» от 24 ноября 1995 года № 180 – ФЗ Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ от 17 июля 1999 года № 181 – ФЗ.

5.6. Работодатель всемерно содействует работникам:

- в прохождении курсов для аттестации на первую и высшую категорию;
- в использовании возможностей кабинетной системы;
- в участии в работе ШМО и ГМО.

5.7. Профсоюзная организация, в компенсацию которой входит решение интересов социального страхования, осуществляет организацию отдыха, санаторно – курортного лечения работников и членов их семей, ведет учет заболеваемости, оформляет больничные листы, оказывает материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

5.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или преступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального

образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и вечерней формам обучения, успешно обучающимися в указанных учреждениях, предоставляются льготы и компенсации в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

- 5.9. Установление либо изменения условий труда и иных социально – экономических условий в Учреждении, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профсоюзной организацией. Работодатель и Профком оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

- 6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательным и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
- 6.1.1. Выполнять в установленные сроки необходимые организационные и технические мероприятия по охране труда.
- 6.1.2. Проводить обучение работников и проверку их знания по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.1.3. Проводить проверку знаний по охране труда поступивших на работу работников не позднее 1 месяца после назначения на должность, для работающих – не реже одного раза в три года. При поступлении на работу работники проходят вводный инструктаж, проводимый лицом, на которое приказом возложена эта обязанность. Они должны быть ознакомлены:
- с состоянием условий работы и охраны труда в школе;
  - с законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, коллективным договором (соглашением);
  - с должностными обязанностями, требованиями инструкции по охране труда;
  - с порядком обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
- 6.1.4. Организовать в установленные сроки проведение бесплатного медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр или компенсировать затраты.
- 6.1.5. Совместно с профсоюзной организацией осуществлять контроль над соблюдением условий охраны труда, проверку санитарно – гигиенических условий учебных, производственных и социально – бытовых помещений Учреждения и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.1.6. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством о труде РФ и закрепления этих прав в трудовых договорах.

- 6.1.7. Обеспечить безопасные условия, нормальные производственно – бытовые условия для работников и учащихся в соответствии с правилами по охране труда (инструкции работникам).
- 6.1.8. Работодатель производит учет, и регулярный анализ производственного травматизма работников разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению.
- 6.2. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.
- 6.3. Работодатель осуществляет меры по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья обучающихся и работников.
- 6.4. Программы, методики и режимы обучения, технические, аудиовизуальные и иные средства обучения, учебная мебель, а также учебники и иная издательская продукция допускается к использованию при наличии санитарно – эпидемиологических заключений о соответствии их санитарным правилам и рекомендацией Министерства образования и науки.
- 6.5. Профсоюзная организация оказывает материальную помощь больным (членам профсоюза), болеющим более 10 дней из средств профсоюзных взносов.
- 6.6. Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей (контроль над графиком отпусков, расписанием уроков, приемом и увольнением, случаями нетрудоспособности).
- 6.7. В случае ухудшения условий труда членов профсоюза (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзной организации школы вправе вносить предложения в отдел образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.
- 6.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника.

- 6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на работе в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.11. Работодатель создает в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.
- 6.12. Работодатель и работники обязаны соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Бежецка Тверской области».

## **7. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

- 7.1. Права и обязанности деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», законами Тверской области, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правилом РФ, иными соглашениями, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, уставом школы и настоящим договором.
- 7.2. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзную организацию работников, не освобожденных от работы, в том числе:
- 7.2.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзной организации, членами которой они являются, а председатель первичной профсоюзной организации – вышестоящего профсоюзного органа.
- 7.2.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзной организации, членами которой они являются, а председателя профсоюзной организации школы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 7.3. Члены профсоюзной организации на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.
- 7.4. Работодатель обязуется предоставить профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам: жилищно – бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.
- 7.5. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать его деятельности.

7.6. Интересы работников при заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении школой, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители избираемые работниками.

## **8. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА**

Профсоюзная организация обязуется:

- 8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом кодексе.
- 8.2. Осуществлять защиту социально – трудовых прав и интересов работников, членов профсоюзной организации, в том числе в судебных и иных государственных органах.
- 8.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.
- 8.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работника.
- 8.5. Организовывать оздоровления работников, в том числе работников с детьми, в санитарно – профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов профсоюзной организации на получении путевок в здравницы профсоюза.
- 8.6. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах увольнения, предоставлении льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.
- 8.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения школы и работников.
- 8.8. Своевременно доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзной организации работодателем, отделом образования, РК профсоюза.
- 8.9. Участвовать в работе комиссий по приемке школы к новому учебному году.
- 8.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью выплат заработной платы, компенсаций, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.
- 8.11. Осуществлять контроль над ведением трудовых книжек работников, над правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.
- 8.12. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.
- 8.13. Информировать администрацию о решениях Профкома, касающихся ее деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.
- 8.14. Информировать администрацию и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами.