

Администрация городского округа Стрежевой
Управление образования

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 6 городского округа Стрежевой»
(МОУ «СОШ № 6» городского округа Стрежевой)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 6 городского округа Стрежевой»
на 2019 – 2021 годы

От работодателя

Директор МОУ «СОШ № 6»
городского округа Стрежевой


С.Г.Мягих

«09» января 2019г.

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации МОУ
«СОШ № 6» городского округа
Стрежевой


Р.П.Шеволдаева

«09» января 2019г.

Администрация городского округа Стрежевой
Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован (о)
№ <u>70</u> от <u>16.01.19</u>

Коллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива
(Протокол от 27.12.2018 г. № 4)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением о социальном партнёрстве между Администрацией городского округа Стрежевой, объединениями работодателей г. Стрежевого, Координационным Советом профсоюзов города Стрежевого на и Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Территориальным соглашением в сфере образования между Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, городской профсоюзной организацией работников образования и науки Администрацией городского округа Стрежевой, иными законодательными и нормативными актами РФ и Томской области и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства

1.3. Сторонами Договора являются:

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 6 городского округа Стрежевой» (в дальнейшем Учреждение) в лице руководителя – директора МОУ «СОШ № 6» (работодатель).

- работники МОУ «СОШ № 6», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

1.4. Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ № 6», способствующей стабильной работе Учреждения;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.6. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора,

заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю выполнения коллективного договора (Приложение 1) (далее – Комиссия).

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.9. В случае реорганизации сторон Договора права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам. *заключен*

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. (ч.2 ст.43 ТК РФ).

1.13. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.13.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.13.2. Проведение переговоров по проектам нормативных актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.13.3. Предоставление взаимной информации и документов по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза, на основании запроса соответствующей стороны.

1.14. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст. 68 ТК РФ).

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ч.1 ст. 16 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с абзацем вторым или третьим настоящего пункта, то работодатель имеет

право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенных трудовым законодательством РФ, настоящим Договором.

2.4. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.5. Работодатель должен поставить в известность Профсоюз об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.6. При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (Закона РФ от 19.04.91 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.7. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при возможной реорганизации Учреждения.

2.8. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в связи с сокращением численности или штата письменно уведомлять Профсоюз не менее чем за 3 месяца до даты увольнения работника.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- молодые специалисты;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых двое и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, на полном содержании работника);
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

2.10. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ).

2.11. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (глава 61 ТК РФ) и по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, то Работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 должностного оклада за все время забастовки (ст. 234 и ч.5 ст. 414 ТК РФ).

2.12. В трудовую книжку Работников на основании соответствующих документов вносятся следующие сведения о награждениях и поощрениях:

- о награждениях государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий;
- о присвоении званий и награждении нагрудными знаками, о награждении почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами Министерства образования РФ, Администрации и Думы Томской области, Департамента общего образования Администрации Томской области, Администрации и Думы городского округа Стрежевой, Управления образования Администрации городского округа Стрежевой;
- о награждении дипломами, почетными грамотами и благодарственными письмами МОУ «СОШ №6» за особые успехи в работе.

3. Оплата и нормирование труда

Разработка, принятие и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда, осуществляется с участием Профсоюза.

Стороны гарантируют:

3.1 «Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в следующем порядке:

- 25 числа текущего месяца выплачивается часть заработной платы в размере 30%;
- 10 числа месяца, следующего за отчетным, производится выплата заработной платы за отчетный месяц».

3.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это

время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3.7. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

3.8. Заработная плата работника определяется согласно нормативным документам и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, согласно Положению об оплате труда работников МОУ «СОШ № 6», Положению о распределении фонда стимулирующих выплат МОУ «СОШ № 6».

Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением на соответствующий год.

3.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на увеличение фонда оплаты труда Работников, в том числе его стимулирующей части (премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам за счет экономии фонда оплаты труда (Положение об оплате труда).

3.10. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

3.11. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учётом его возрастного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.12. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

предшествующей началу каникул.

3.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 190 ТК РФ).

4.2. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя с оплатой в соответствии со ст. 320 ТК РФ.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях предусмотренных трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ):

4.4. Некоторым категориям Работников по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, Томской области и муниципальными правовыми актами, а также по основаниям, предусмотренным настоящим Договором, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, установленной продолжительностью, согласно Перечню должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 4). Должности работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, не включенные в данный Перечень, устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда.

Дни дополнительного оплачиваемого отпуска, как правило, суммируются и присоединяются к основному отпуску.

4.5. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа и письменного согласия работника, а также с учетом условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы (с учетом мнения профсоюзного комитета работников МОУ «СОШ№ 6»).

Оплата труда при этом производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ: первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере, т.е. минимальная величина доплат составляет за первые два часа - 50%, за последующие часы - 100% часовой тарифной ставки (оклада).

По желанию работника возможно предоставление ему вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника только в соответствии с утвержденным годовым планом работы.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере,

а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за работу в местности, приравненной к районам крайнего севера – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

Отдельной категории работников предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года под подпись (ч.3 ст.123 Трудового кодекса РФ). Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124–125 ТК РФ.

4.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126ТКРФ).

4.12. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

4.13. Работники имеют право, с учетом производственных возможностей, на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

- предусмотренным ст. 263 ТК РФ – до 14 календарных дней. Данным правом работник может воспользоваться 1 раз в год.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, на основании ст. 128 ТК РФ, продолжительностью:

- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- регистрация брака – до 5 календарных дней
- переезд работника на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1день;
- проводы в армию (родители) – 2 календарных дня;
- рождение (усыновление) ребенка (супругу) - 5календарных дня;
- смерть родителей, детей, супруга, супруги, родных братьев и сестер - 5 календарных

дня;

- участникам Великой Отечественной войны-до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

4.15. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.16. В случае получения, приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск во время учебного года (в счет текущего или в счет будущего отпуска) на период лечения.

4.17. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1, ст. 121 ТК РФ).

4.18. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска

продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Положением о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СОШ № 6» длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным директором Учреждения (Приложение 5).

4.19. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

4.20. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10, утверждённых постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.21. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.22. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ МОУ «СОШ № 6». Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе, методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы Учреждения, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ МОУ «СОШ № 6».

4.23. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.24. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники МОУ по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, указанным в п. 6.12, при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере 2/3 должностного оклада (тарифной ставки), как при простое (ст. 157 ТК РФ).

4.25. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством иными актами, содержащими

нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

4.26. Особый порядок регулирования режима рабочего времени в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников, привлекаемых к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Обязательным условием для привлечения к работе в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников в указанные организации, расположенные в той же местности, является письменное согласие работников.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации, то есть на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок.

Не предусматривается возможность привлечения педагогических работников в период, не совпадающий с отпуском, к другому работодателю в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, даже в случаях, если педагогические работники будут согласны работать в указанных организациях, расположенных в другой местности.

Педагогические работники, желающие работать в оздоровительных организациях, расположенных в другой местности, смогут работать в них исключительно только в период своего отпуска и на условиях трудового договора.

Привлечение к работе в каникулярное время, а также в периоды отмены реализации образовательных программ, не совпадающие с отпуском, осуществляется на основании соответствующих распорядительных актов образовательных организаций, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписанием учебных занятий, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени, т.е. введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ст. 104 ТК РФ.

4.27. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5. Материальная ответственность работника

5.1. Директор МОУ «СОШ № 6» обязан под подпись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом МОУ «СОШ № 6», условиями Коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

5.2. Кроме случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

-должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85.

-с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ).

5.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного

трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст.249 ТК РФ).

5.4. Работодатель ставит в известность Профсоюз о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).

5.5. Работники, указанные в п. 1.3. настоящего Договора имеют право обратиться в Профсоюз в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

6.1. Работникам, отработавшим в МОУ «СОШ № 6» 5 лет и более и впервые увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы.

6.2. К юбилеям при достижении возраста 50, 55, 60, 65 и т.д. работникам выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат.

6.3. Работникам МОУ «СОШ № 6», не работающим там в настоящее время, выплачивается единовременная материальная помощь ко дню пожилого человека в размерах, определенных локальными актами Управления образования городского округа Стрежевой.

Право на данную помощь имеют лица, уволенные из Учреждения, Управления образования городского округа Стрежевой в связи выходом на пенсию, при соблюдении следующих условий:

- достижение возраста: мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет;
- стаж работы в системе образования не менее 5 лет;
- постоянное проживание на территории городского округа Стрежевой на момент выплаты материальной помощи;
- лицо, претендующее на получение материальной помощи, должно быть неработающим, и не являющимся индивидуальным предпринимателем.

6.4. Право на оплату стоимости один раз в два года за счет средств Работодателя (организации, финансируемой из местного бюджета) проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов сохраняется при увольнении работника из одного образовательного учреждения подведомственного Управлению образования и переходе в другое образовательное учреждение, если при этом положение не ухудшается.

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в Учреждении соблюдаются следующие условия:

6.5.1. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.5.2. Оплата труда руководящих и педагогических работников, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией сроком на 5 лет.

6.5.3. Льготы по сохранению квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам предоставляются согласно действующим на данный период Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Администрации Томской области и Обкомом профсоюза работников народного образования и науки.

6.5.4. Победителю городского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, по личному заявлению, устанавливается фиксированная доплата к оплате

труда в размере пятисот рублей, с сохранением в течение года. Указанной льготой работник может воспользоваться только 1 раз. Победителям тура Учреждения на тех же условиях может быть установлена фиксированная доплата к оплате труда в размере трехсот рублей, с сохранением в течение года.

6.5.5. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

6.5.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

6.6. В случае смерти работника, если погребение осуществлялось за счёт средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, им выплачивается социальное пособие, в порядке, установленном Федеральным законом от 12.01.1996г. №8 – ФЗ «О погребении и похоронном деле».

6.7. Работодатель обязуется устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

6.8. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств Работодателя на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией (ст. 3 ФЗ № 255 от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

6.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: конкретные размеры доплат в диапазоне от 4 % до 12% с учетом фактической занятости работников в неблагоприятных условиях

приведены в Приложении 6 к настоящему Договору.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда сложившийся размер доплат не может быть уменьшен или отменен.

6.10. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.11. Молодым специалистам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования (в 2003 году и далее), оплата труда устанавливается с сохранением в течение двух лет:

- окончившим с отличием – 25 % к должностному окладу - для выпускников ВУЗов, и 20 % к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений;

- окончившим без отличия – 20 % к должностному окладу - для выпускников ВУЗов, и 15 % к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений.

Указанная льгота предоставляется молодым специалистам только по основному месту работы и при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет из средств местного бюджета.

Согласно Закону Томской области от 12.08.2013г. № 149-ОЗ «Об образовании Томской области» молодым специалистом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в муниципальную образовательную организацию в Томской области не позднее трех месяцев со дня окончания обучения и проработавшее в муниципальной образовательной организации в Томской области не более трех лет (ст.21.«О мерах по привлечению молодых специалистов в областные государственные образовательные организации и муниципальные образовательные организации в Томской области»).

6.12. Молодым специалистам, приступившим к работе в системе образования, выплачивается материальная помощь в размере трех МРОТ, при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет.

6.13. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, заключившим трудовые договоры о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, в т.ч. для молодых специалистов, основания возврата полученных средств, устанавливается органами местного самоуправления.

6.14. 1) Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в городской округ Стрежевой, в случае, если работник до окончания срока работы, определенного трудовым договором, либо при отсутствии определенного срока:

- уволен за виновные действия, которые в соответствии с п.п. 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора;

- уволился по собственной инициативе, отработав в организации менее одного года;

- уволен по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (для педагогических работников). 3.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Разделом.

2) Работник, в том числе молодой специалист, обязан вернуть выплаченные ему средства, установленные пунктом 6.14 настоящего Договора:

а) полностью, - если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины;

б) пропорционально отработанному времени, - если он до истечения срока трудового договора, а при отсутствии срока - до истечения трех лет работы, уволился по собственному желанию или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.

Уважительными причинами в данном случае являются:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- увольнение по сокращению численности или штата;
- уход на пенсию.

6.15. Члены профсоюза Учреждения и их дети в возрасте до 17 лет, имеют право на получение единовременных Новогодних подарков, оплачиваемых из средств членских профсоюзных взносов.

6.16. Работникам МОУ «СОШ № 6», являющимся членами профсоюза, а также членам их семей, предоставляются санаторно-курортные путёвки в рамках специальной программы ФНПР «Профсоюзная путёвка».

6.17. Молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения (после 31.12.2004) и проживающей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года (после 31.12.2004), процентная надбавка к заработной плате начисляется в размере 10% за каждые 6 месяцев работы, но не свыше 50%.

6.18. В соответствии решением Думы городского округа Стрежевой № 250 от 10.10.2012 г. «О утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета» работникам МОУ «СОШ №6» производится

- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;
- компенсация расходов, связанных с переездом на работу в городской округ Стрежевой;
- компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда для медицинских консультаций и (или) лечения.

7. Молодежная политика

7.1. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста молодых специалистов через наставничество. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.2.1. Привлекать молодых специалистов к активному участию в проведении массовых культурно - досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

7.2.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

8. Охрана труда и медицинское обслуживание

Работодатель гарантирует:

8.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

- 8.2. Создание системы административно-общественного контроля за охраной труда.
- 8.3. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов – физики, химии, труда, биологии, физической культуры, мастерских и пищеблоков необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала.
- 8.4. Прохождение всех обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан.
- 8.5. В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы стороны обязуются:
- 8.5.1. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда, работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ и планировать эти мероприятия на начало учебного года, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.
- 8.5.2. Провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместную комиссию по охране труда на паритетных началах.
Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка.
- 8.5.3. Предусмотреть в смете расходов и обеспечить своевременное и в полном объеме использование средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.
- 8.5.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 8.5.5. Предусматривать в бюджете учреждения выделение средств на охрану труда в размере не менее 0,5 % годового фонда оплаты труда Работников.
- 8.5.6. Гарантировать защиту Работников от необоснованных действий Работодателя в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.
- 8.5.7. Обеспечить выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам школы в соответствии с перечнем (Приложение 7).
- 8.5.8. Обеспечить расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.5.9. Приобретать и выдавать за счёт средств работодателя смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда или связанных с загрязнением.

9. Обязательства трудового коллектива

- 9.1. Соблюдать Устав МОУ «СОШ № 6» и Правила внутреннего трудового распорядка.
- 9.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными правовыми актами по охране труда.
- 9.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).
- 9.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Учреждения, обеспечивать их сохранность.
- 9.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях МОУ «СОШ № 6».
- 9.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов Договора, в собраниях и мероприятиях,

проводимых профсоюзным комитетом МОУ «СОШ № 6».

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права Профсоюза, гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Договором.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. Согласование действий и актов Учреждения с Профсоюзом производится в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьями 372,373 ТК РФ).

10.4. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

10.5. Председатель профсоюзного комитета включается в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.6. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

10.7. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

11. Контроль и ответственность за выполнением Договора

11.1. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение трёх рабочих дней после прохождения уведомительной регистрации. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

11.2. В целях контроля выполнения условий настоящего Договора создается двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о деятельности комиссии по заключению и контролю выполнения Договора (Приложение 1).

11.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается ежегодно на совместном заседании сторон.

11.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за

уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34.Кодекса РФ об административных правонарушениях).

11.5. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора.

11.6. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

12. Экономика и управление образованием в Учреждении

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

12.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение нормального функционирования Учреждения.

12.2. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы.

Работодатель обязуется:

12.3. Рассматривать существующую образовательную структуру учреждения с учетом целесообразности ее содержания и качественного уровня развития.

12.4. Организовывать проведение технической экспертизы зданий на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

12.5. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

12.6. Ходатайствовать перед Учредителем о выделении средств на отдых и лечение работников и их детей.

12.7. Ежегодно выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников учреждения.

12.8. Рассматривать обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес администрации

Учреждения и направлять в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

Профсоюз обязуется:

12.9. Способствовать укреплению производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

12.10. Выдвигать требования об отмене управленческих решений, противоречащих обязательствам Договора и ухудшающих экономическое положение работников.

12.11. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового законодательства.

12.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

12.13. Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

12.14. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами.

13.2. Ни одна из сторон Договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами городского округа Стрежевой

13.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

13.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

13.5. При невыполнении обязательств Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

13.6. Настоящий Договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ПОЛОЖЕНИЕ
о двухсторонней комиссии по заключению
и контролю выполнения коллективного договора.

1. Общие положения

1.1. Двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия) действует в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области "О социальном партнерстве в Томской области" от 13.01.2003 N 11-ОЗ, Уставом Учреждения, настоящим Положением.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства на территории городского округа Стрежевой.

1.3. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов деятельности сторон;
- полномочность и полнота представительства сторон;
- равноправие сторон;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- ответственность сторон.

1.4. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия состоит из представителей Профсоюза, представителей Учреждения, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее стороны).

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Число членов Комиссии не может превышать 10 человек (по 5 представителей от каждой из сторон).

2.4. Члены Комиссии от каждой из сторон определяются сторонами самостоятельно. Принятое решение оформляется распорядительным документом в соответствии с регламентом сторон.

3. Задачи Комиссии

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка, обсуждение, заключение Договора (далее Договор) и осуществление контроля его выполнения;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Договора;
- недопущение в Договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений, оказание практической и методической помощи в заключение Договора.

4. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения, в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения сторонами, и осуществлять контроль их выполнения;
- осуществлять контроль выполнения сторонами Договора;
- приглашать для участия в переговорах и подготовке проекта Договора специалистов и экспертов по договоренности сторон;
- вносить предложения в органы государственного контроля и надзора о привлечении, в установленном законодательством порядке, к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение условий Договора;
- вносить предложение о приостановлении или отмене действия решений Администрации Учреждения, Профсоюза.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

5.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

5.3. Сопредседатель комиссии избирается только из числа членов Комиссии.

5.4. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания Сопредседатели.

5.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

5.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора.

5.7. Для организации работы Комиссии и ведения протоколов члены Комиссии избирают секретаря имеющего право голоса.

5.8. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

5.9. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием на основе согласия сторон при условии, что каждая из сторон приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

5.10. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов Комиссии.

5.11. Протокол заседания Комиссии подписывается Сопредседателем и секретарем.

5.12. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

5.13. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии осуществляется Работодателем.

6. Статус члена Комиссии

6.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Томской области, Договором и настоящим Положением.

6.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Администрацию Учреждения, Профсоюз и получать письменный

ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения Работодателя, Профсоюза;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Договора или решения Комиссии;

- принимать участие в заседаниях Администрации Учреждения и работы Профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и при согласовании с Сопредседателем.

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МОУ «СОШ № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МОУ «СОШ № 6» далее – («Положение») устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МОУ «СОШ № 6».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Премирование направлено на стимулирование работника в повышении результатов труда, рейтинга Учреждения среди других учреждений в определенный временной период.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения каждого работника, его личного вклада в обеспечение выполнения задач МОУ «СОШ № 6» в определенный временной период.

1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния МОУ «СОШ № 6» и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Размеры премирования

2.1. Премирование работников общеобразовательного учреждения осуществляется при наличии фонда экономии заработной платы работников учреждения, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

2.2. Премирование работников производится пропорционально отработанным дням данного календарного периода.

2.3. Размер текущих премий работников устанавливается в следующем порядке:

Из премиального фонда определяется базовая часть премии в размере 70%, которая распределяется следующим образом:

- 100 баллов – педагоги;
- 80 баллов – учебно-вспомогательный персонал;
- 60 баллов – техперсонал;
- 120 баллов – руководители МО;
- 150 баллов – заместители директора.

30% распределяется среди всех работников согласно следующим критериям:

- работа без листов нетрудоспособности до 10 баллов
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства (на основании приказов) до 10 баллов
- участие в общественных, культурно-массовых мероприятиях школы до 3 баллов
- качество отчетной документации с первого предъявления..... по 2 балла за документ
- замещение отсутствующего работника до5 баллов
- проявление личной инициативы в повышении рейтинга Учреждения в муниципалитете до 10 баллов
- за высокие результаты личных достижений.....до 10 баллов
- за высокие результаты качества ОГЭ, олимпиады, конференции, соревнования, фестивали, выставки и т.п.) до 10 баллов

Общее количество баллов всех работников делится на сумму 70% процентов премиального фонда, итоговая стоимость балла умножается на количество баллов каждого работника.

2.3.1. Работник может быть лишен премии полностью или частично за:

- нарушение этики (письменное обращение)..... 100 баллов
- опоздание без уважительной причины.....20 баллов
- окончание урока раньше положенного времени.....20 баллов
- прогул (в т.ч. пропуски уроков, совещаний)..... 20 баллов
- нарушений правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима 100 баллов

2.4. Совокупный размер премии работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения Учреждения.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

3.1. Премирование работников производится на основании приказа (приказов) директора, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения и устанавливающего размер премии каждому работнику.

3.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяц в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи членам профсоюза МОУ «СОШ № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 6» основано на Положении о Стрежевской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Устава Профсоюза РНО и Н РФ.

1.2. Настоящее положение распространяется на работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 6».

1.3. Работникам, являющимся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 6» оказывается материальная помощь из профсоюзных средств, полученных от уплаты профсоюзных взносов.

1.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

2. Размеры материальной помощи

- 2.1. Размеры материальной помощи зависят от причин, по которым она оказывается:
- тяжелая болезнь члена Профсоюза первичной организации Профсоюза Учреждения в размере 2 000 (Две тысячи) рублей 00 копеек;
 - смерть близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) в размере 4 000 (Четыре тысячи) рублей;
 - сложная жизненная ситуация – в размере 2 000 (Две тысячи) рублей.

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимают члены профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза Учреждения.

3.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления члена Профсоюза первичной организации Профсоюза Учреждения, с указанием причины нуждаемости, а в некоторых случаях (болезнь, смерть) с приложением соответствующих документов.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
и
продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска**

1. За ненормированный рабочий день (в календарных днях):

Начальник хозяйственного отдела – 4 дня;

2. По иным основаниям – по представлению руководителя:

Председателю профсоюза и двум членам профсоюзного комитета по представлению председателя – 3 календарных дня;

Уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда – 2 календарных дня;

За работу без листов временной нетрудоспособности в течение года – 3 календарных дня (при расчете учитывается период 12 месяцев, предшествующих фактической дате начала использования ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае, если в соответствии с графиком отпусков отпуск работника разделен на 2 и более части, дни отпуска за работу без листов временной нетрудоспособности предоставляются к последней из частей).

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СОШ № 6»
длительного отпуска сроком до одного года

1. Положение о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СОШ № 6» длительного отпуска сроком до одного года (далее – Положение) принято в соответствии с п.5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644) (далее – Порядок).
2. Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 (Одного) года педагогическим работникам МОУ «СОШ № 6», в части, не урегулированной действующим законодательством РФ.
3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, особенности его исчисления, а также перечень работников, имеющих право на предоставление длительного отпуска, определяются Порядком.
4. Длительный отпуск предоставляется только работникам, для которых работа в МОУ «СОШ № 6» является основным местом работы.
5. Продолжительность длительного отпуска равна одному году. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.
6. Длительный отпуск не может быть разделен на части, в случае досрочного выхода работника из длительного отпуска неиспользованная его часть в дальнейшем не предоставляется.
7. Длительный отпуск не подлежит присоединению к ежегодному оплачиваемому отпуску. Время начала длительного отпуска устанавливается с первого рабочего дня сентября. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.
8. Длительный отпуск является неоплачиваемым.
9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю МОУ «СОШ № 6» до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.
10. Длительный отпуск предоставляется не более, чем 1% работников МОУ «СОШ № 6».
11. В случае, если в установленный срок поступили заявления от большего количества работников, преимущественное право предоставляется работникам:
 - 11.1. имеющим больший стаж работы в МОУ «СОШ № 6»;
 - 11.2. при равном стаже работы в МОУ «СОШ № 6» - имеющим больший стаж работы в образовательной системе городского округа Стрежевой;
 - 11.3. при равенстве указанных выше факторов учитывается дата подачи заявления.
12. Работники, получившие отказ в предоставлении длительного отпуска, имеют первоочередное право на его предоставление на следующий год.
13. Листы нетрудоспособности за период нахождения работника в длительном отпуске оплате не подлежат.
14. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

15. В стаж работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях предусмотренных в перечне к Типовому положению «Об условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска на 1 год.
16. Работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по их желанию одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещаемой работе. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы
17. Педагогическим работникам - совместителям, работающим в организациях на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, по их желанию одновременно с предоставлением длительного отпуска предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по основному месту работы.
18. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего ухода в длительный отпуск учебного года.
19. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания приказа руководителя МОУ «СОШ № 6», в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника под подпись.
20. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей.
21. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж, дающий право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.
22. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссии по трудовым спорам или в судебном порядке.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

- Профессор
- Доцент
- Преподаватель (включая старшего)
- Ассистент
- Учитель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед
- Логопед
- Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)
- Руководитель физического воспитания
- Мастер производственного обучения
- Педагог дополнительного образования
- Тренер-преподаватель (включая старшего)
- Концертмейстер
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель (включая старшего)
- Классный воспитатель
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Педагог-организатор
- Старший вожатый
- Инструктор по труду
- Инструктор по физической культуре
- Руководители образовательных учреждений
- Заместители руководителей образовательных учреждений, связанные с организацией учебно-воспитательной процесса
- Методисты образовательных учреждений

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Перечня (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы (данный перечень применяется до проведения специальной оценки условий труда)

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Работа за дисплеями ЭВМ.

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

НОРМЫ
выдаваемой сертифицированной спецодежды, специальной обуви
и других средства индивидуальной защиты сотрудникам

№№ пп	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5г. Дежурный Дежурные До износа
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики.	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
4.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
6.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
7.	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно:	1 1 6 пар 1 на 2,5г. 1 пара на 3г. 1 пара на 2г.

		Плащ непромокаемый	1 на 3г.
8.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм вискозно-лавсановый Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 4 пары

В данной папке

пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью школы

31 (тридцать один) лист

От работодателя:

Директор школы

С.Г. Мягих _____

09 января 2019 года



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации школы

Р.П. Шеволдаева _____

09 января 2019 года

