

Директор МОУ СОШ №26

  
И.И. Абрамкина

Председатель совета трудового коллектива

МОУ СОШ № 26  Н.И.Прокопова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**по регулированию социально-трудовых**  
**отношений на 2009-2011 гг.**  
**между работодателем и работниками**  
**МОУ СОШ № 26**

Принят на общем собрании трудового  
коллектива

« 03 » июня 2009 г.,

Протокол № 1

2

Рыбинск

## **I. Общие положения.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении Средняя общеобразовательная школа № 26 г. Рыбинска.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

### **1.3. Сторонами коллективного договора являются:**

- работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице представителя Совета трудового коллектива (в дальнейшем СТК)

- работодатель в лице его представителя – директора Абрамкиной И.И

**1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.**

**1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.**

**1.6. При реорганизации** трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7. При смене формы собственности** учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.**

**1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.**

**1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.**

**1.11. Все спорные вопросы** по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.**

**1.13. Перечень локальных нормативных актов,** содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с СТК:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами,
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- положение о премировании работников;

**1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением** непосредственно работниками через СТК и профсоюзную организацию:

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

## **II. Трудовой договор.**

**2.1. Содержание** трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в **письменной форме** в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

**2.3.** Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.** Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения СТК и профсоюзной организации. Верхний предел ограничивается, не более 2 ставок.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения СТК и представителей профсоюзной организации. 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 до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**2.6.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.

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

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

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

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

**2.9.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.10.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп. "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.11.** По инициативе работодателя **изменение существенных условий трудового договора** допускается, как правило, только на новый учебный год в связи изменениями организационных или технологических условий труда, при

продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в **письменной форме не позднее, чем за 2 месяца** (ст. 73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

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

**2.12.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

**3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

**3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в

другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

**3.3.5.** Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

**3.3.6.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

##### **4. Работодатель обязуется:**

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

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

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

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

**4.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения **СТК** и профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

**4.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**4.4. Стороны договорились, что:**

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет (одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

**4.4.3.** Работникам, высвобожденным из учреждения в **связи с сокращением численности или штата**, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на **правах** работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

**4.4.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

**5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.1.** Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК, профсоюзной организации а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

**5.2.** Для **руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** учреждения

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов** в неделю.

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

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

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

**5.5. Составление расписания уроков** осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения** (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

**5.9.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

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

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**5.13. Работодатель обязуется:**

**5.13.1.** Предоставлять ежегодный **дополнительный оплачиваемый отпуск** работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

**5.13.2.** Предоставлять работникам **отпуск без сохранения заработной платы** в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - 14 дней
- работающим инвалидам - 3 дня.

**5.13.3.** При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам **отпуск с сохранением заработной платы** в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1- 3 дня;
- за разработку индивидуальных программ - 5 дней;
- за методическую работу - 5 дней;
- за проведение авторских уроков - 2 дня;
- за высокие показатели знаний учащихся по результатам административных } контрольных работ, текущей и итоговой аттестации учащихся, за победу учащихся в окружных, городских, областных олимпиадах и конференциях до 10 дней;
- председателю СТК и профсоюзной организации - 3 дня.

**5.13.3.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный отпуск сроков** до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или уставом учреждения.

**5.14.** Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день] при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами! внутреннегo трудового распорядка или трудовым договором с работников (ст. 111 ТК РФ).

**5.15.** 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 возможности отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами! внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 101 ТК РФ).

**5.16.** 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.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

**6.** Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда педагогических работников Ярославской области и Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

**6.2.** Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной

категории, присвоенной по результатам аттестации.

**6.3.** Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

**6.4.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 2 число следующего месяца.

**6.5.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

**6.6.** Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

**6.7.** Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
  - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
  - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

**6.7.1.** Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
  - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и

ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.8.** 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 нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

**6.8.1.** Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты согласно Положению о доплатах и надбавках.

**6.9. Работодатель обязуется:**

**6.9.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

**6.9.2.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ. **6.9.3.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**6.10.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

**7.** Стороны договорились, что работодатель:

**7.1.** Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3 .Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящие работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном Министерством финансов РФ.

7.4.Организует в учреждении общественное питание (буфет, столовую).

7.5.Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утвержденному с учетом мнения СТК перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8.Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (см. приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет

работодателя (ст. 221 ТК РФ).

**8.6.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и Профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

**8.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

**8.10.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.11.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочих местах с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

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

**8.13.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК, председатель профсоюзной организации и представитель администрации школы.

**8.14.** Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.15.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8.16.** Вести учет ведения средств социального страхования на организации лечения и отдыха работников и их детей.

**8.17.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения с расходом средств социального страхования на оплату пособий больничных листов, лечение и отдых.

## IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Принят на общем собрании работников МОУ СОШ № 26 г. Рыбинска  
« 03 » июня 2009 года.

Рег. № 8 от 8.06.09 г.  
Нас. ед. от [подпись]



## ПРОТОКОЛ № 2

общего собрания трудового коллектива МОУ СОШ № 26

от 1 июня 2011 г.

г. Рыбинск

### Повестка

1. Выбор секретаря и председателя СТК.
2. Подведение итогов действующего коллективного договора.

На собрании присутствовало – 75 человек.

1. В результате голосования единогласно выбрали секретарем - Сорокину М.Ю., председателем – Прокопову Н.И.
2. По второму вопросу выступили: директор школы – Абрамкина И.И. , председатель СТК Прокопова Н.И. , которые отметили, что все пункты коллективного договора были выполнены полностью и устраивают коллектив. Поступило предложение продлить договор на три года с 3 июня 2011 по 3 июня 2014г.

За продления коллективного договора проголосовали :  
за 75 человек, против – 0 человек.

Секретарь СТК  
Председатель СТК

Директор школы:



Сорокина М.Ю.

Прокопова Н.И.

Абрамкина И.И.

Администрация городского округа город Рыбинск Департамент по социальной поддержке населения Сектор по охране труда и социально-трудовым отношениям
Проведена уведомительная регистрация
Регистр. № <u>38</u> дата <u>15.06.2011</u>
Ф.И.О. отв. лица <u>Сорокина М.Ю.</u>

Департамент образования администрации  
городского округа город Рыбинск  
муниципальное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 26  
(СОШ № 26)  
улица Кольцова, дом 19, город Рыбинск,  
Ярославская область, 152931  
Тел.: (84855) 22-29-66, (84855) 22-23-64  
ОГРН 1027601111660  
ИНН/КПП 7810038664/781001001  
03.06.2014 № 23  
на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Департамент социальной защиты населения  
Администрации городского округа город Рыбинск

Прошу провести уведомительную регистрацию продления срока действия коллективного договора СОШ № 26 на 2011-2014 год сроком на 3 года с 03 июня 2014г. с изменениями и дополнениями.

Количество работников - 68 человек, в том числе женщин - 62 человек.

Форма собственности учреждения – муниципальная.

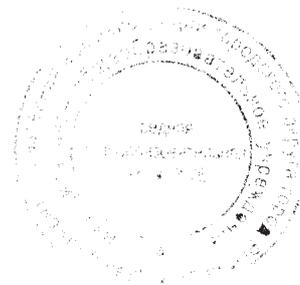
ОКВЭД – 80.10.2

80.21.1

80.21.2

Директор школы № 26

И.А. Павлов



Председатель СТК

Ю.Н. Степанова

Уведомительная регистрация утверждена  
03.06.2014 года, Рег. № 23.

Консультант  
ДСЗН

03.06.2014,

## СОГЛАШЕНИЕ

о продлении срока действия коллективного договора средней общеобразовательной школы № 26 с изменениями и дополнениями

30 мая 2014г.

Администрация муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 26 (СОШ № 26), в лице директора школы № 26 Павлова И.А, с одной стороны и работники СОШ № 26, в лице председателя Совета трудового коллектива (СТК) Степановой Ю.Н., пришли к соглашению продлить срок действия «Коллективного договора» СОШ № 26, продленный решением от 01 июня 2011- 2014г., сроком на 3 года с 03 июня 2014г. в изменения и дополнения в договор в следующей редакции:

**Раздел I. Общие положения. П.1.3 изложить в новой редакции :**

«работодатель в лице его представителя – директор Павлов И.А.»;

**Раздел I I. Трудовой договор.П.2.4. изложить в новой редакцию:** «В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)».

**Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и**

**повышение квалификации работников.П.3.3.2.: изложить в новой редакции** « Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.».

**V. Рабочее время и время отдыха. П.5.13.2: изложить в новой редакции** «работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней».

**V. Рабочее время и время отдыха. Из П.5.13.3. исключить фразы:** «за разработку индивидуальных программ - 5 дней;

за методическую работу - 5 дней;

за проведение авторских уроков - 2 дня;

за высокие показатели знаний учащихся по результатам административных контрольных работ, текущей и итоговой аттестации учащихся, за победу учащихся в окружных, городских, областных олимпиадах и конференциях до 10 дней; председателю СТК и профсоюзной организации - 3 дня.».

**V. Рабочее время и время отдыха. В П.5.13.3. изложить в новой редакции:**

«при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности и административных дней без сохранения заработной платы, за исключением п.5.13.2 – 1день (при нагрузке менее 1 ставки), 2 дня (при нагрузке от 1 до 1.5 ставки), 3 дня (при нагрузке более 1.5 ставки)».

**В П.5.13.3 добавить фразу :** «по заключению специальной оценки труда вредные условия труда - 7день ».

**V. Рабочее время и время отдыха. Из П.5.14. исключить фразу:** «Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами

внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работниками (ст. 111 ТК РФ)».

Действовавший коллективный договор сторонами социального партнерства выполнен полностью.

Директор школы № 26

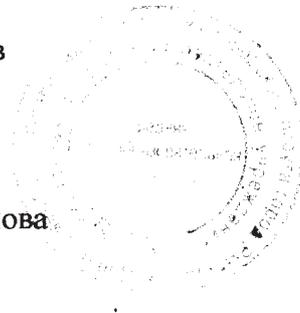


И.А. Павлов

Председатель СТК



Ю.Н. Степанова



Администрация городского округа город Рыбинск Департамент по социальной поддержке населения Сектор по охране труда и социально-трудовым отношениям
Проведена уведомительная регистрация
Регистр. № <u>23</u> дата <u>03.06.2014</u>
Ф.И.О. от лица <u>И.А. Павлов</u>