

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МОУ «Первомайская средняя общеобразовательная
школа № 1
имени Фролова Юрия Владимировича»

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

Е.Т. Свириев
/ФИО/

/подпись/

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

В.В. Наумов
/ФИО/

/подпись/

МП

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

/наименование/

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 200 _____ г.

Руководитель органа по труду _____
/должность, ФИО/

МП

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ю.В. Фролова».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), Законом Тамбовской области от 7 мая 2007 г. № 187-З "О заработной плате работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений", 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 профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию 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 членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (профком);
 - работодатель в лице его представителя - директора Свириева Е.Т..
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения коллективного договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) соглашение по охране труда;
 - 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 4) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
 - 5) положение о премировании работников;
 - 6) другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультация 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 по 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;
 - другие формы.

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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, 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.

трудоу договор с педагогическим работником образовательного учреждения

Город/район _____

« ____ » _____ 200 г.

(наименование собственника (учредителя) общеобразовательного учреждения либо уполномоченного им органа)

именуемый в дальнейшем Работодатель, в лице _____,
(должность, фамилия, имя, отчество)

действующий на основании _____,
(устав, положение)

с одной стороны, и _____
(фамилия, имя, отчество)

именуемый (ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной в настоящем Договоре трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную настоящим Договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Работодателя, а также выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также дополнительными соглашениями к нему.

1.2. Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности _____ в _____
(наименование должности) (наименование структурного подразделения организации).

1.3. Работа по настоящему договору является для Работника _____ (основной работой, работой по совместительству).

1.4. Местом работы Работника является учреждение, расположенное по адресу:
_____.

1.5. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения поручаемой работе, Работнику устанавливается испытательный срок, продолжительностью _____ (_____) месяца, с момента начала работы, указанного в п. 2.1 настоящего договора.

1.6. Труд Работника по настоящему договору осуществляется в нормальных условиях; отклоняющихся от нормальных (указать в каких).

1.7. Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с " ____ " _____ 200 г.

1.8. Настоящий договор заключен на неопределенный срок и может быть прекращен по основаниям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации.

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

2.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается ставка, тарифная ставка, оклад (должностной оклад) в размере _____ (_____) рублей в месяц.

2.2. Работодателем устанавливаются следующие стимулирующие и компенсационные выплаты: _____ рублей в месяц;

_____ рублей в месяц;

_____ рублей в месяц;

2.3. В случае выполнения Работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения

от своей основной работы, Работнику производится доплата в размере _____% (или в денежной сумме) оклада по совмещаемой должности.

2.4.. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх 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 этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.7. Заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных денежных средств в кассе Работодателя (вариант: путем перечисления на счет Работника в банке).

2.8. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.9.. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором, трудовым договором.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Работнику устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов с двумя (одним) выходными днями - суббота и воскресенье (воскресенье).

3.2. Время начала работы: _____, время окончания работы: _____.

3.3. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания с ____ час. до ____ час, который в рабочее время не включается.

3.4. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.5. Работнику не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, определяемые в должностной инструкции, являющейся Приложением N ____ к настоящему Договору.

4.1.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка "_____" и иные локальные нормативные акты Работодателя.

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.4. Выполнять нормы труда в случае их установления Работодателем.

4.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

4.1.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

4.2. Работник имеет право на:

4.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим Договором.

4.2.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.2.3. Отдых, в том числе на оплачиваемый ежегодный отпуск, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

4.2.4. Обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.5. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации, Тамбовской области.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель обязан:

5.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора.

5.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим Договором.

5.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

5.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

5.1.6. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

5.1.7. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации, Тамбовской области.

5.2. Работодатель имеет право:

5.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

5.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в должностной инструкции, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

5.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.4. Принимать локальные нормативные акты.

5.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. На период действия настоящего Договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Тамбовской области, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству РФ.

7.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

7.3. Работодатель несет материальную и иную ответственность, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

8. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

8.1. Основанием для прекращения настоящего трудового договора являются:

8.1.1. Соглашение сторон.

8.1.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работника. При этом Работник обязан предупредить Работодателя не позднее чем за 2 недели до предполагаемой даты прекращения настоящего договора. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

8.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя.

8.1.4. Иные основания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.2. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

9.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения.

9.4. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой у Работника.

10. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Работодатель: _____
Адрес _____
ИНН _____, КПП _____
Р/с _____ в _____,
БИК _____

Работник: _____
паспорт серия _____ номер _____ выдан _____
_____ "___" _____ г. код подразделения
_____, зарегистрирован(а) по адресу: _____

11. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Работник:

_____ / _____

М.П.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

р.п. Первомайский

«_____» _____ 200__г

Муниципальное общеобразовательное учреждение «ПСОШ №1 им. Ю.В. Фролова», именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Свириева Е.Т., действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1 «Работник» принимается на работу в среднюю общеобразовательную школу №1 для выполнения работы

по должности квалификации

1.2 «Работник» в период работы в школе подчиняется непосредственно директору учреждения.

1.3 «Работник» обязан приступить к работе с «_____» _____ 200__г.

1.4 Настоящий трудовой договор заключается на:

- неопределенный срок
- определенный срок
- испытательный срок
- без испытаня

и вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.5 Работа по настоящему договору является для «Работника» основным местом работы работой по совместительству

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

«Работник» обязан выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией _____, утвержденной директором учреждения _____ (дата). Должностная инструкция является неотъемлемым приложением настоящего договора.

2.1.2 «Работник» обязан соблюдать установленные в учреждении Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей.

2.1.3 «Работник» обязан беречь имущество учреждения.

2.1.4 «Работник» обязан соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 Предоставить «Работнику» работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора. Работодатель вправе требовать от «Работника» выполнение обязанностей (работ), не обусловленных настоящим трудовым договором, только в случае предусмотренном законодательством о труде РФ.

- 2.2.2 Своевременно выплачивать «Работнику» заработную плату.
- 2.2.3 Обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями Правил техники безопасности и законодательства о труде РФ.
- 2.2.4 Выплачивать премии, доплаты, надбавки, вознаграждения в порядке и на условиях, установленных в Учреждении, с учетом оценки личного трудового участия «Работника».
- 2.2.5 Осуществлять социальное страхование «Работника» на период действия трудового договора.

3. ПРАВА СТОРОН

- 3.1 «Работник» имеет право:
- 3.1.1 Ознакомление с документами, определяющими права и обязанности по занимаемой должности.
- 3.1.2 Посещение в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей учреждений и организаций.
- 3.1.3 Принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями.
- 3.1.4 Переподготовку (переквалификацию), повышение квалификации за счёт средств образовательного учреждения.
- 3.2 «Работодатель» имеет право на:
- 3.2.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 3.2.2 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 3.2.3 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение антитеррористической безопасности.
- 3.2.4 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

- 3.1 «Работнику» устанавливается следующий режим рабочего времени _____ . Выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 3.2 «Работнику» ежегодно предоставляется
- основной отпуск продолжительностью _____ календарных дней
 - дополнительный _____

5. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1 «Работнику» устанавливается должностной оклад в размере _____
- 4.2 Другие выплаты _____

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения «Работником» своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, правил внутреннего распорядка Учреждения, а также причинения Учреждению материального ущерба, он несёт дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству.

5.2 «Работодатель» несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству в случаях:

- а) увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка;
- б) причинения «Работнику» ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- в) в других случаях, предусмотренных законодательством.

7. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1 Основанием для прекращения настоящего трудового договора являются:

6.2.1 Соглашение сторон

6.2.2 Расторжение трудового договора по инициативе «Работника» (путём письменного предупреждения администрации Учреждения за две недели до расторжения).

6.2.3 Расторжение трудового договора по инициативе администрации Учреждения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

6.2.4 Иные основания, предусмотренные действующим законодательством.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- а. На период действия настоящего трудового договора на «Работника» распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

9. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

- а. Условия настоящего договора имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

8.2 Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством, регулирующим трудовые отношения.

8.3 Во всём остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются действующим законодательством, регулирующим трудовые отношения.

8.4 Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у «Работодателя», а другой у «Работника».

10. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Адрес

Р.п. Первомайский

Директор

МП

Е.Т. Свиряев

РАБОТНИК:

Адрес

Ул. Дружбы, 6

Паспорт

Выдан

ИНН

Свидетельство государственного

Пенсионного страхования №

Трудовой договор с заместителем директора образовательного учреждения

Город/район

«___» _____ 200 г.

(наименование образовательного учреждения)

именуемая в дальнейшем Работодатель, в лице

(должность, фамилия, имя, отчество)

действующая на основании

(устав, положение)

с одной стороны, и

(фамилия, имя, отчество, должность, наименование общеобразовательного учреждения)

именуемый (ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1.1. Назначение Руководителя на должность производится

(указать порядок назначения со ссылкой

на соответствующее решение органа местного самоуправления или уста общеобразовательного учреждения)

и оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

1.2. Руководитель осуществляет непосредственное управление образовательным учреждением (далее – учреждение), включая управление имуществом, в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, уставом школы, договором между учредителем и учреждением, настоящим трудовым договором.

1.3. Работодатель в пределах своих полномочий гарантирует автономность учреждения, соблюдение прав Руководителя, предусмотренных уставом учреждения, договором между учредителем и учреждением, настоящим трудовым договором.

1.4. Трудовой договор заключается на срок

(указать срок, установленный уставом учреждения или соглашением сторон)

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу _____
(указать дату в соответствии со ст. 61 Трудового кодекса РФ)

1.6. Руководитель должен приступить к исполнению трудовых обязанностей с
«_____» _____ 200 г.

II. Права и обязанности заместителя директора

заместитель директора имеет право:

- 2.1. Осуществлять управление учреждением в соответствии с законодательством РФ, Тамбовской области, уставом учреждения, договором между учредителем и учреждением, локальными актами учреждения, настоящим трудовым договором.
- 2.2. Определять структуру управления деятельностью учреждения, утверждать штатное расписание учреждения с учетом установленного норматива бюджетного финансирования, распределять должностные обязанности работников учреждения.
- 2.3. Осуществлять подбор кадров, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 2.4. Поощрять работников учреждения, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.
- 2.5. Требовать от работников учреждения добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 2.6. Привлекать работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- 2.7. В пределах своих полномочий издавать приказы, распоряжения, иные локальные акты учреждения.
- 2.8. Поощрять и применять взыскания к обучающимся в соответствии с уставом и локальными актами учреждения.
- 2.9. Без доверенности представлять интересы учреждения в государственных, муниципальных органах, в том числе судебных, общественных и иных органах и организациях, заключать договоры и соглашения в пределах представленных полномочий.
- 2.10. В качестве представителя работодателя вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 2.11. Передавать свои полномочия (часть полномочий) заместителям (заместителю) директора, другому работнику учреждения.
- 2.12. Пользоваться социальными гарантиями и льготами, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, соглашениями, коллективным договором, локальными актами, настоящим трудовым договором.

заместитель директора обязан:

- 2.13. Осуществлять управление учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, уставом учреждения.
- 2.14. Определять стратегию, цели и задачи развития учреждения, осуществлять программное планирование её работы.
- 2.15. Обеспечивать рациональное использование установленного учреждению норматива бюджетного финансирования, внебюджетных средств учреждения в порядке, определенном законодательством РФ, Тамбовской области, уставом учреждения.
- 2.16. Обеспечивать выполнение учреждением лицензионных условий образовательной деятельности, реализацию в полном объеме образовательных программ.
- 2.17. В соответствии с уставом учреждения и совместно с органами самоуправления осуществлять разработку, утверждение и реализацию программы развития учреждения.
- 2.18. Содействовать деятельности органов самоуправления учреждения.
- 2.19. Обеспечивать создание условий деятельности общественных, в том числе детских и молодежных организаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, уставом учреждения.
- 2.20. Принимать меры по обеспечению учреждения квалифицированными педагогическими работниками, создавать условия для повышения их квалификации и педагогического

- мастерства, определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки педагогических работников.
- 2.21. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в учреждении.
 - 2.22. Обеспечивать контроль за безопасностью труда работающих. Создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда работников и обучающихся.
 - 2.23. Соблюдать требования законодательства РФ, Тамбовской области при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности.
 - 2.24. Своевременно представлять статистическую отчетность в органы управления образованием и орган государственной статистики.
 - 2.25. Обеспечивать выполнение требований гражданской обороны и предупреждение чрезвычайных ситуаций, антитеррористического законодательства.
 - 2.26. Формировать контингент обучающихся в соответствии с уставом учреждения и учетом нормативной наполняемости классов (групп).
 - 2.27. Осуществлять контроль за своевременным предоставлением отдельным категориям обучающихся льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством.
 - 2.28. Планировать, координировать и контролировать работу педагогических и иных работников учреждения.
 - 2.29. Осуществлять обработку персональных данных работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.
 - 2.30. Обеспечивать надлежащий учет, движение и хранение документации.
 - 2.31. Рассматривать представления органов государственного и общественного (в том числе профсоюзного) контроля о выявленных нарушениях действующего законодательства, своевременно устранять их.
 - 2.32. Регулярно, в сроки, установленные законодательством, локальным актом учреждения, выплачивать работникам учреждения заработную плату.

III. Права и обязанности Работодателя

Работодатель имеет право:

- 3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Руководителем законодательства Российской Федерации, Тамбовской области, устава учреждения, договора между Учредителем и учреждением, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений, настоящего трудового договора.
- 3.2. Требовать от Руководителя добросовестного исполнения трудовых обязанностей.
- 3.3. Поощрять Руководителя за добросовестное исполнение им своих обязанностей.
- 3.4. В случаях, установленных законодательством, настоящим договором, привлекать Руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязан:

- 3.5. Обеспечивать в пределах своей компетенции своевременное выделение финансовых средств учреждению в целях реализации его уставных целей.
- 3.6. Соблюдать условия настоящего договора.
- 3.7. Обеспечить предоставление Руководителю гарантий и компенсаций, мер социальной поддержки, предусмотренных действующим законодательством, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором.
- 3.7. Выплачивать заработную плату Руководителю не реже чем два раза в месяц:

(указать даты выплаты)

- 3.8. Выплатить Руководителю компенсацию в случае расторжения трудового договора до истечения срока его действия в соответствии с п.2 статьи 278 Трудового кодекса РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) Руководителя в размере не менее трехкратной величины базового оклада (должностного оклада).

IV. Рабочее время и время отдыха

заместителя директора устанавливается:

- 4.1. Ненормированный рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.
- 4.2. Руководителю разрешается ведение преподавательской работы в учреждении в объеме _____ часов в неделю в пределах основного рабочего времени.
- 4.3. Руководителю предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- 4.4. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью _____ календарных дней (не менее 3 календарных дней).
- 4.5. В порядке, предусмотренном законодательством, Руководителю предоставляется длительный сроком до одного года отпуск в связи с преподавательской деятельностью.

V. Оплата труда и меры социальной поддержки заместителя директора

Руководителю устанавливается:

- 5.1. Базовый оклад (должностной оклад) в размере _____ рублей в месяц.
- 5.2. Ежемесячная надбавка, компенсация к базовому окладу (должностному окладу) за:
 - 5.2.1. _____ руб. в месяц;
 - 5.2.2. _____ руб. в месяц;
 - 5.2.3. _____ руб. в месяц;
 - 5.2.4. Иные выплаты _____
(указать правовое основание выплат, их размер, срок применения)
- 5.3. В период действия настоящего договора Руководитель пользуется в установленном порядке всеми видами государственного социального и медицинского страхования.
- 5.4. Руководителю выплачивается ежемесячная денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодическую печать в размере, установленном законом.
- 5.5. Руководителю предоставляются иные льготы и меры социальной поддержки установленные законодательством РФ, Тамбовской области, соглашением, коллективным договором, локальным актом.

VI. Особые условия трудового договора

- 6.1. Совмещение должности Руководителя с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не допускается.
- 6.2. Руководителю устанавливается срок испытания _____ месяц (месяцев).
- 6.3. Споры и разногласия по настоящему договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения, в порядке, установленном законодательством.
- 6.4. Настоящий трудовой договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих равную силу, которые хранятся у сторон договора.

VII. Изменение и прекращение трудового договора

- 7.1. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор могут вноситься по соглашению сторон в случаях изменения действующего законодательства, устава учреждения, договора между Работодателем и учреждением; по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора; в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений, прилагаемых к настоящему трудовому договору.
- 7.2. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами.
- 7.3. Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям: _____
(указать основания и причины расторжения трудового договора).

VIII. Адреса сторон

Работодатель: _____

Работник: _____
(ФИО)

Паспорт: № _____, выдан _____

Домашний адрес, телефон _____

Трудовой договор подписан:

Работодатель: _____
М.П. _____ (подпись)

Работник: _____
(подпись)

« _____ » _____ 200 г.

- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый 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 объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) с профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть 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 (по согласованию) профкома. 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 её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или 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 же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) 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 трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся 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 сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- Уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и другими случаями);
- 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 подпункте «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 с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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 два 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 (по согласованию) профкома 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.

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.3.5. 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.
- 3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по 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.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. 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 (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждений инвалидов.
- 4.5. Стороны договорились, что:
- 4.5.1. 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении.
- 4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме 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) профкома, 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 устанавливается 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 18 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 длительных перерывов между занятиями. 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 знаний (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 (по согласованию) профкома (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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 техническим работникам:
 - При стаже в данном образовательном учреждении до 3х лет - 3 дня
 - До 10 лет- 6 дней
 - Выше 10 лет-12 днейБез права на замещение во время отпуска.
 - 5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
 - При рождении ребёнка в семье-2 дня;

- Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
 - В связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
 - Для проводов детей в армию - 2 дня;
 - В случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - На похороны близких родственников - 3 дня.
- 5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.
- 5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье / при 5-и дневной рабочей неделе\.
- 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 возможность 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. 108 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 Базовая тарифная ставка, ставка, оклад (должностной оклад) педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливается по тарификации на соответствующий учебный год исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю.
- 6.2. В случаях, когда продолжительность рабочего времени педагогических работников составляет более или менее 36 часов в неделю рекомендуется осуществлять оплату труда согласно следующей методики:
- до 9 часов (включительно) педагогической работы в неделю выплачивается 0,25 базовой тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени до 4,5 часов включительно);
- свыше 9-18 часов (включительно) в неделю педагогической работы – 0,5 базовой тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени свыше 4,5 до 9 часов включительно);
- свыше 18-27 часов в неделю (включительно) – 0,75 базовой тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени свыше 9- 13,5 часов включительно);
- свыше 27-36 часов в неделю (включительно) – 1,0 базовой тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) (с учетом продолжительности урочного времени свыше 13,5 до 18 часов включительно);
- свыше 36 часов – 1,25 0 базовой тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) (свыше 18 часов).
- 6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.4. 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.
- 6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
- 6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов.
 - 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;
 - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда,
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,
 - Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы

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

6.7. 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. Работодатель обязуется:

6.8.1. 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 неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.8.2. 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)

не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несёт руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовая).

7.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости с учетом мнения (по согласованию) профкома.

VII. 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.5. 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.

- 8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 8.8. 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).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. 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.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.18. Профком обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать и распределять путёвки на лечение и отдых.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:
 - 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
 - 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
 - 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
 - 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, ст. 377 ТК РФ).
 - 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день

- выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 25% должностного оклада (ст. 377 ТК РФ, согласно части 9 пункта 2 статьи 8 Закона Тамбовской области «О заработной плате работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений»).
- 9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).
- 9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы: расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:
- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:
- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение (трех) лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.