

Директор  
МБОУ «Туматская СОШ»  
Н.В. Легусин  
«15» января 2012 г.



Председатель ПК  
Козлова В.Н.  
МБОУ «Туматская СОШ»  
«15» января 2012 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Между администрацией и профсоюзным комитетом  
МБОУ «Туматская СОШ» на 2012 – 2015 г.г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
Усть – Янском территориальном  
органе МТ и СР РС (Я)  
Регистрационный номер № 18  
от «15» января 2012 г.

Руководитель ПК А.Е. Томская



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ТУМАТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, МБОУ «Туматская средняя общеобразовательная школа» (наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации) представленный в лице Легусина Николая Васильевича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ «Туматская средняя общеобразовательная школа» именуемой далее «Профсоюз», в лице её председателя Козловой Виктории Николаевны

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально – трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально – трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:  
**Работодатель** обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для личностного и профессионального роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Профсоюз** как представитель работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороной, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

**Работники** обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключён на срок с 2012 по 2015 год и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положений работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на

организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

- 1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

- 2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работника на основе «Положения о системе и формах оплаты труда», являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.
- 2.2. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне.
- 2.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер – доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.
- 2.4. Отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере не менее 5% тарифной ставки (оклада) за профессиональное мастерство, классность, наличие учёного или почётного звания, за добросовестное отношение к вверенной технике и работе, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за напряжённость в труде, за ненормированный рабочий день.
- 2.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
- 2.6. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, а в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.
- 2.7. Стимулирующая часть заработной платы утверждается Учредительным Советом школы и выплачивается согласно положению стимулирования педагогов.

## **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации

правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

- 3.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

- 3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 Трудового кодекса РФ.

- 3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев.

Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

#### **4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

4.1.Изменения структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии предварительного уведомления ПК не менее чем за три месяца.

4.2.Работодатель обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.3.при приёме на работу контракт с работником заключается в письменной форме с указанием определённого срока, либо на время выполнения определённой работы.

4.4.Работодатель обязан соблюдать предусмотренный порядок приёма на работу: ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, провести необходимый инструктаж. В случае расторжения контракта администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести денежный расчёт в день увольнения (последний день работы).

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 5.1.Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профсоюза (приложение №1).

- 5.2.За выполнение отдельных несвойственных функций, с согласия работника (дежурство и работа в выходные дни, замена временно отсутствующего работника), администрация по согласованию с ПК вводит компенсацию денежную.

- 5.3.Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.

- 5.4.Работодатель согласует с профкомом сетку занятий, и дополнительных занятий, тарификационные списки и предварительную нагрузку педагогов. Сетка занятий

составляется исходя из требований рационального использования времени работника.

5.5. Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с рекомендациями аттестаций.

5.6. график отпусков утверждается ежегодно до 15 января. В соответствии с графиком устанавливается очередной отпуск для работников. Перестановка в графике отпусков возможны только при условии соглашения сторон, наличии Фонда оплаты труда и проездных.

5.7. В соответствии с законодательством работникам оплачивается проезд в отпуск и обратно. При недостаточном финансировании этой статьи возможно авансирование проезда в один конец работнику и членам его семьи. Малооплачиваемым работникам школы проезд авансируется в оба конца. Окончательные расчёты производятся по предъявлению проездных документов.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

6.2. Работодатель обеспечивает в целях охраны здоровья работников:

- соблюдение санитарно – гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режимов;
- снабжение учебных помещений необходимым инвентарём и моющими средствами;
- создание условий для отдыха и организации оздоровительно – спортивной работы.

6.3. стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное рассмотрение несчастных случаев.

С Фонда экономии оплаты труда при несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация.

Работодатель обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

6.4. Часть средств, полученных от экономии по смете расхода, может направиться на дополнительные формы оздоровления работников.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Педагогические работники имеют право на длительный до 1-го года отпуск через каждые 10 лет непрерывной работы. Для предоставления отпуска необходима подача личного заявления за 3 месяца до начала отпуска. Отпуск не может предоставляться в течение учебного года и при отсутствии замены. При своевременной подаче заявления (за 3 месяца до начала учебного

- года) директор школы обязан принять меры по обеспечению замены. По телеграммам и телефонным звонкам отпуск не предоставляется.
- 7.2. Отпуск без содержания предоставляется в исключительных случаях, если он не нарушает учебный процесс. Если необходимость в отпуске наступила вне н. Тумат, то работник обязан подать телеграмму с обратным адресом и дождаться ответа на заявление. Наличие телеграммы об отпуске без содержания не даёт право на отпуск, и пропущенные дни могут считаться прогулом.
- 7.3. Согласно ТК РФ (ст.128) предоставляется отпуск без содержания работающим пенсионерам, работающим инвалидам; в случае рождения ребёнка; регистрации брака; смерти близких родственников. При наличии фонда оплаты труда администрация по согласованию с профсоюзом может вводить 3-дневный дополнительный оплачиваемый отпуск за высокие результаты в труде, 5 календарных дней – сотрудникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года и женщинам, воспитывающим ребёнка – инвалида. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника.
- 7.4. Работодатель может рассмотреть возможность предоставления отпуска в ходе учебного процесса при наличии у работника путёвки на отдых. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней устанавливается согласно ст.263 ТК РФ.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 8.1. Профсоюзная организация **МБОУ «Туматская средняя общеобразовательная школа»** представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст.30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.
- 8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.  
.Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников  
.Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнёрство с Профсоюзом.
- 8.3. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.
- 8.4.С Фонда экономии оплаты труда администрация школы может предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск председателю и членам ПК при отсутствии другого материального поощрения на срок: 5 календарных дней – председателю ПК, 3 календарных дня – членам ПК.
- 8.5.В период краткосрочного обучения председателя ПК с отрывом от производства, участием в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.
- 9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.
- 9.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчётом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.
- 9.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса.