

Первичная профсоюзная организация Общероссийского профсоюза работников образования	МБОУ «СОШ №3»
<i>Буд-Тамисекина Э.В.</i> (должность, подпись) (Ф.И.О.)	<i>Сидорова Елена</i> (должность, подпись) (Ф.И.О.)
" 29 " декабря 2011 г.	" 29 " декабря 2011 г.
	МП

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2012 - 2015 годы

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3»

*С.В. Мининский*  
29.12.11

**Содержание.**

№/№ п/п	Наименование разделов коллективного договора, приложения коллективного договора.	стр.
1.	Общие положения	3-4
2.	Трудовой договор	5
3.	Оплата труда	5
4.	Нормирование труда	5-6
5.	Рабочее время и время отдыха	6-7
6.	Условия и охрана труда	7-8
7.	Обеспечение занятости, профессиональная подготовка и переподготовка	8
8.	Гарантии и компенсации, социальная поддержка работников и членов их семей	8
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	8
10.	Порядок контроля выполнения коллективного договора	8
11.	Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.	
12.	Приложение №2. Положение о премировании работников, доплатах и надбавках.	
13.	Приложение №3. Соглашение по охране труда.	

## I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБОУ «СОШ №3» (в дальнейшем -- организации) в лице Бабищевой С.В., председателя Профкома и работодателем в лице директора МБОУ «СОШ № 3» Дзюбина В. В.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации между работодателем и работниками в лице их представителей, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организации, защиту социальных, экономических прав и законных интересов сторон.

1.3. Для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора перед его заключением на паритетной основе создается комиссия.

1.4. В ходе коллективных переговоров стороны придерживаются основных принципов: равноправия сторон; уважении и учете интересов сторон; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; добровольность принятия и реальность принятых обязательств; обязательность выполнения коллективного договора; контроль за выполнением принятых обязательств и ответственность сторон.

1.5. В коллективный договор включены нормативные положения, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.6 Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия областного, муниципального трехстороннего и отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном, областном и муниципальном уровнях.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключен на 3 года, и вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2015 года.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене формы собственности организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. Изменение и дополнение коллективного договора в течение его срока действия производятся по соглашению сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.11. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации;

- довести текст коллективного договора до работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить всех вновь поступающих на работу работников.

1.12. Положения коллективного договора обязательны при заключении индивидуальных трудовых договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.13. Работники и их представители обязуются:

в период действия коллективного договора, в случае своевременного и полного выполнения его условий работодателем не выступать организаторами и не участвовать в проведении забастовок. Представители работников содействуют работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.14. В случае возникновения спора или конфликта, связанного с выполнением коллективного договора стороны договорились разрешать их путем переговоров:

1.15. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.16. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Трудовой договор заключается между работодателем и работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя.

2.2. В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя (ст. 57 ТК РФ).

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

В случае производственной необходимости работник может быть переведен на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, с сохранением заработной платы.

2.3. По соглашению сторон трудовой договор может заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4. Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные Трудовым кодексом.

Работник обязуется:

1. добросовестно выполнять не запрещенную законом работу, определенную трудовым договором;
2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
3. выполнять установленные нормы труда;
4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
5. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Работодатель обязуется:

1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров,
2. уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

3. оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для поступающих на работу впервые.
4. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

### **III. Оплата труда.**

Стороны договорились:

- 3.1. Должностные оклады устанавливаются в соответствии с Системой оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утверждённой постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 26 сентября 2008 года №1346-ПГ.
- 3.2. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере, установленном законодательством (не менее 35 %).
- 3.3. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере.
- 3.4. Работа педагогического работника в праздничный день компенсируется предоставлением двух дней отдыха, работа техперсонала оплачивается в двойном размере.
- 3.5. Работа педагогического работника в выходной день компенсируется предоставлением одного дня отдыха, работа техперсонала оплачивается в двойном размере.
- 3.6. Производить доплату за работу с вредными условиями труда (в размере 12% к тарифной ставке) в соответствии с действующим законодательством и аттестацией рабочих мест.
- 3.7. Производить выплату доплат и надбавок и осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании педагогических работников, доплатах и надбавках (приложение № 2).
- 3.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда администрация обязана известить работников не позднее, чем за два месяца.
- 3.9. Выплату заработной платы производить два раза в месяц:
  - аванс 19-го числа каждого месяца;
  - расчет 3-го числа каждого месяца.
- 3.10. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 3.11. Производить оплату труда на указанный работником счёт в банке, по заявлению работника. Иные формы оплаты, в том числе и натуральная, может быть осуществлена только по письменному заявлению работника и не может превышать 20% причитающегося заработка:

### **IV. Нормирование труда**

- 4.1. Осуществлять тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов работникам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником.
  - 4.2. Решение о введении новых или замена и пересмотр действующих норм труда работодатель принимает самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.
- О введении новых норм труда работники извещаются за два месяца, (см.ст.162 ТК РФ).

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

Стороны договорились:

- 5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 - часов в неделю, всех остальных – 40 часов в неделю.
- По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке **внутреннего совместительства** с соблюдением норм ст. 98 ТК РФ.

с письменного согласия работника работодатель может привлекать работника к работам в пределах установленной продолжительности рабочего времени (*сверхурочная работа*) с соблюдением норм ст.99 ТК РФ.

5.2. График работы и распорядок рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней для педагогических работников и 28 для остальных работников. Порядок предоставления отпусков определяется графиком. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, работодатель может заменить денежной компенсацией с соблюдением норм ст. 126 ТК РФ.

5.5. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- работникам - жёнам (мужьям) военнослужащих, проходящих военную службу на территории Свердловской области по призыву или по контракту одновременно с очередным отпуском мужа (жены);
- при получении лечебной путевки;
- при отсутствии работы;
- по семейным обстоятельствам;
- и в других случаях.

5.6. Работодатель, помимо обязанностей определенных ст. 128 ТК РФ, предоставляет работникам краткосрочные дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи со свадьбой детей - 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дней;
- в других случаях (свадьба работника, похороны близких родственников).

По согласованию работодателя с работниками указанные отпуска могут быть частично (до 50%) оплачены.

5.7. При отсутствии у работодателя средств на гарантийную выплату соответствующие суммы депонируются и индексируются на момент фактической выплаты работнику не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

## **VI. Условия и охрана труда работников**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделять средства, необходимые для выполнения в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (приложение № 3), утверждаемым ежегодно на собрании трудового коллектива.

6.2. Провести аттестацию рабочих мест в подразделениях, (в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Минтруда России от 14.03.97 №12). АРМ проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних инструментальных замеров.

Информацию о результатах АРМ довести до сведения работников.

6.3. Использовать результаты АРМ по условиям труда: при заключении трудового договора, указывая характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации) (ст. 57 ТК РФ); при установлении заработной платы в повышенном размере (ст.147 ТК РФ).

4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда у работников организации в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

6. Организовать 1 раз в 3 года проведение профилактического осмотра педагогических работников организации.

7. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других индивидуализированных средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4;

пришедшую в негодность спецодежду до истечения установленного срока не по вине работника заменить новой или отремонтированной.

8. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и локальными нормативными актами:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить профессиональное обучение, курсы повышения квалификации, участвовать в семинарах по специальности не реже 1 раза в 3 года

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе появления признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.9. Стороны договорились:

- создать комиссию по охране труда, провести обучение членов созданной комиссии;
- организовывать совместные действия по обеспечению требований охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда;

- осуществлять трехступенчатый контроль за состоянием охраны труда;

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

## **VII. Обеспечение занятости, профессиональная подготовка и переподготовка**

Стороны договорились:

7.1. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- ставить об этом в известность профком в срок не позднее, чем за три месяца до предполагаемого сокращения;

- предоставляет высвобожденным работникам преимущественное право приема на предприятие при появлении вакансий;

7.2. При сокращении численности преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники, воспитывающие ребенка-инвалида до 18 лет;

- одинокий родитель, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет;

- работники предпенсионного возраста;

7.3. Работодатель обязуется при увольнении работника по сокращению штатов выплачивать выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ;

7.4. Работодатель обязуется осуществлять меры по своевременному и качественному повышению квалификации руководителей и специалистов.

### **VIII. Гарантии и компенсации, социальная поддержка работающих и членов их семей.**

Стороны договорились:

8.1. Многодетным и одиноким родителям предоставляется преимущественное право при распределении путевок в летние оздоровительные лагеря.

8.2. Предоставлять работникам, не имеющим в течение календарного года больничных листов, 3 дополнительных дня к отпуску.

8.3. По достижении пенсионного возраста (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет), выплачивать работникам материальную помощь в размере 3000 рублей.

8.4. При направлении в служебную командировку, в т.ч. и на повышение квалификации, за работником сохраняется заработок того периода, в котором работник был направлен в командировку.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель признает профсоюзную организацию (в лице ее выборного органа), иного представителя, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

9.2. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

9.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

9.4. Выборный профсоюзный орган, уполномоченный конференцией работников заключить коллективный договор от имени работников, обязуется защищать нарушенные права работников в части оговоренных в коллективном договоре, независимо от членства в профсоюзе, вплоть до суда.

9.5. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, установленной на основании пункта 7.5.5 Соглашения на 2010-2013 гг. надбавку в размере 15% от должностного оклада за счет надтарифного фонда.

9.6. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в рабочее время, с сохранением среднего заработка:

- переговоры с администрацией по коллективному договору,
- заседание профкома,
- рассмотрение жалоб,
- совещание председателей профгрупп предприятия не чаще одного раза в месяц.

9.7. Работодатель на основании личных заявлений работников (в том числе не членов профсоюза) осуществляет удержание профсоюзных взносов с заработной платы по безналичной форме и перечисляет их на расчетный счет профкома.

### **X. Порядок контроля выполнения коллективного договора**

Стороны обязуются:

- создать совместную комиссию (или поручить комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключения) контроль выполнения коллективного договора.

- комиссии придать статус постоянно действующей;

- ежеквартально, не позднее 25 числа следующего месяца, рассматривать выполнение коллективного договора на совместных заседаниях представителей сторон;

- не менее двух раз в году проводить массовую проверку выполнения коллективного договора и по ее результатам отчитываться на общем собрании (конференции) работников;



Пронумеровано, прошнуровано  
И скреплено печатью

12.01.2014

Директор МБОУ СОШ №3

В.В.Дзюбин