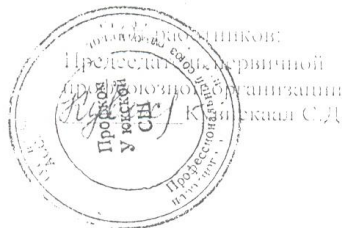


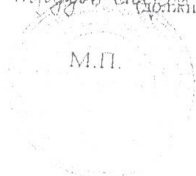
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы имени Василья Яна
п. Уюк Ний-Хемского кожууна Республики Тыва.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду
и занятости и социальной политике (наименование органа)

регистрационный № 34 от 04 апреля 2008 г.
руководитель органа по труду и занятости и социальной политике



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Данный договор заключен между администрацией МОУ СОШ имени Василия Яна п. Уюк далее именуемый «Работодатель» в лице директора Хомушку Ульяны Коковны, действующего на основании Положения и генеральной доверенности, и профсоюзным комитетом, именуемый в дальнейшем «профком» в лице председателя Кувискаал Светланы Дондуповны.

1.2 Договор составлен в соответствии с требованиями действующего законодательства на основании Трудового кодекса РФ, вступившего в силу с вступает в силу с момента его подписания и действует до _____ 200__ г.

1.3 Целью настоящего Договора является:

- установление гарантий трудовых прав и свобод работников;
- создания благоприятных условий труда.
- защита прав и интересов работников и работодателей
- создание необходимых правовых условий для достижения согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов предприятия, а также правовое регулирование.

Трудовых интересов и иных, непосредственно связанных с ним отношений по организации труда, трудоустройство профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников, социальному партнерству. Ведение коллективных переговоров, заключению соглашений, участию работников и профсоюза в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- материальной ответственности работников в сфере труда;
- надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательства об охране труда);
- разрешению трудовых споров.

1.4. Основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются :

- свобода труда, включая право на труд, право распоряжаться своими Способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, предоставление ежегодного отдыха, выходных и праздничных нерабочих дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную, и в полном объеме, выплаты справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное работника существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного минимального размера оплаты труда;

- обязанность возмещение вреда, причиненному работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей
- обеспечение прав каждого работника на защиту его трудовых прав, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия, включая право администрации требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- обеспечение право профсоюза осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своей чести и достоинства в период трудовой деятельности;
- право на обязательное социальное страхование.

1.5. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав запрещена дискриминация в сфере труда и принудительный труд, условия, которых предусмотрены в ст. 3, 4 Трудового Кодекса РФ.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ СОШ имени Василия Яна п. Уюк.

2.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию более благоприятных условий труда по сравнению установленными законами.

2.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
- Работодатель в лице его представителя – Хомушку Ульяна Коковна.

2.4. Работники не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30-31 ТК РФ).

2.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

2.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение _____ дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора,

содействовать его реализации.

2.7. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке установленном ТК РФ.

2.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2.9. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнения профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положения об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 5) Положение о премировании работников;
- 6) Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.

2.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учёт мнения профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;
- Получения от работодателя информации, по вопросам, непосредственно затрагивающим вопросы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ.
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по её совершенствованию.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, уставом школы.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределённый срок, при заключении трудового договора на определённый срок, указываются основания.

3.4. 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.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программами, обеспеченности кадрами.

Объём учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

3.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работы в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

3.8. Уменьшение или увеличения учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказа директора школы возможны только:

- По взаимному соглашению сторон;
- По инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временной отсутствующего работника.
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуск.

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

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

4 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

4.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

4.3.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт отчислений в размере не ниже 25% от фонда оплаты труда.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату, оплатить ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее трёх часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ. Имеют так же лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, родители, воспитавшие детей - инвалидов до 18 лет, не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5. Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, после увольнения сохранение очереди на получение жилья: возможность пользоваться на правах работников школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6. стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы.

6.2. Нормативная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращённая 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 учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей опекуна имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больны членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Учителям, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Допускается только в случаях ст. 113 ТК РФ и с их письменного согласия.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере ст. 153 ТК РФ по желанию работника ему может предоставляться другой день отдыха

6.7. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 директора.

6.8. 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.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее 3-х календарных дней.

6.9.2. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 3 дня.
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней.
- на похороны близких родственников - 5 дней.
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней.

- работающим инвалидам – до 30 дней.

6.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем.

6.10. Общим выходным днём является воскресенье. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течении перерывов между занятиями. Работник не может сокращать продолжительность рабочего времени за счёт неиспользованного времени на перерыв и питание без согласования с работодателем. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.11. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после его окончания.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

7. стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц по мере поступления финансирования.

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

- при увеличении стажа педагогической работы или со дня предоставления документа о стаже дающим право на повышение размера ставки заработной платы.

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

7.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.6. Наполняемость классов, групп установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе за часы работы.

в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

8.3. Выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей.

8.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ст. 313, 327 ТК РФ.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда ст. 219 ТК РФ.

9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять охрану труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

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

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда.

9.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам занятых с вредными условиями труда.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома ст. 212 ТК РФ.

9.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

9.10. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.

9.11. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.12. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы.
- проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ст. 370 ТК РФ.

10.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством.

10.3. Увольнение работника являющегося членом профсоюза по (п. 2 ст. 181 ТК РФ):

- сохранение численности или штата работников школы.
- недостаточная квалификация, подтвержденная аттестации (п.3 п/п «б»)
- неоднократного исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания (ст. 81 п. 5).

Производится с учётом мотивированного мнения профкома на основании ст. 82.

10.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве созываемых Профсоюзом съездов, конференций.

10.5. Члены профкома включаются в состав комиссии школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.6. Работодатель с учётом мнения 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).
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- Утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ).

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профком принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, правовых актов содержащих нормы трудового права, актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых

книжек работников, за своевременностью внесения в них записи, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному кожууна.

11.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

11.6. Ведёт работу по укреплению трудовой и производственной дисциплине.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12. Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, и отчитываются о результатах контроль на общем собрании работников.

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

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания.