

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

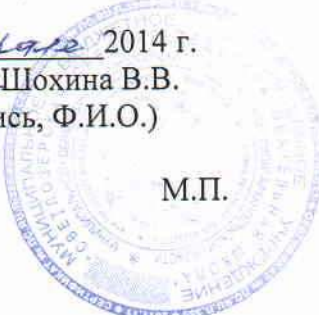
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения  
«Светлозерская средняя общеобразовательная школа»  
муниципального образования  
«Холмогорский муниципальный район»  
Архангельской области  
на 2014 – 2017 год(ы)

От работодателя:

Директор  
учреждения

14 февраля 2014 г.  
Шохина В.В.  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзной  
организации учреждения

14 февраля 2014 г.  
Шемякова Т.В.  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Светлозерская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области (краткое наименование – МБОУ «Светлозерская средняя школа».

(наименование общеобразовательного учреждения)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий трудовой договор заключен 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- директор - представитель работодателя;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников образования и науки РФ – представитель работников (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, включая филиалы, на работодателя и его представителей.

1.6. Работодатель:

- признает профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, и представительный орган работников, действующий на основании Положения о нем, полномочными представительными органами работников, защищающими их интересы и строит свои взаимоотношения с ними в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями.

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания

- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)*.

1.14 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) представительных органов работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об установлении стимулирующих доплат и надбавок;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Положение о предоставлении материальной помощи;
- 5) Положение о премировании;
- 6) Положение о расходовании экономии фонда оплаты труда;
- 7) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) Перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными и за выполнение которых работникам устанавливается доплата;
- 10) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 12) Другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками, через представительный орган и профком (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- общее собрание работников;
- учет мнения профкома, представительного органа работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, решающие выполнению коллективного договора.

## **II. Трудовой договор и обеспечение занятости**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируется трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным и территориальным соглашением, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

- 2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме;
- 2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;
- 2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений коллективного договора (ст.72 ТК РФ);
- 2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ);
- 2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;
- 2.2.6. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ);
- 2.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2 ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 2.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- 2.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ:
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
  - работники моложе 18 лет;
  - работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
  - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.
- 2.2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать с учетом мнения профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Производить ознакомление педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.
- 2.2.11. Установление учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, производить в соответствии с требованиями изложенными в ст.33 Трудового кодекса.
- 2.2.12. Изменение существенных условий трудового договора допускать, как правило только на новый учебный год в связи изменениями организационных или технических условий труда (ст.74 ТК РФ) (количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ

и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.2.13. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только в исключительных условиях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.2.14. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.127,178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.15. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### **III. Рабочее время и время отдыха.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (ст.100 103, 104 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

3.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии Постановлением Правительства РФ от 3.04.2003 года 3191 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», приказом Минобразования и науки РФ от 27.03.2006 №69 «Об установлении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.3. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная (или 6-дневная) непрерывная рабочая неделя с двумя (или одним) выходным днем в неделю (ст.100 ТК РФ).

3.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, (по заявлению работника), предоставляется методический день в весенние, осенние каникулы, в которые они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.7. Расписание уроков предусматривает рациональное использование рабочего времени учителя и не допускает перерывов между занятиями более 2-х уроков, максимальное количество перерывов между уроками не должно превышать 5 уроков в неделю.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены , непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, продолжительность уроков устанавливается 40 минут.

Если невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

3.9. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с ст.99 ТК РФ.

3.10. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: сторож.

3.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.12. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 Т РФ, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ).

3.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий (ст.111. ТК РФ).

3.14. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется . Для других работников перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 3 часов и не менее 30 минут, который не включается в рабочее время.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

2.16. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору):

- за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.321 ТК РФ).

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

3.18. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

3.19. На основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 ТК РФ. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.20. На основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 ТК РФ.

3.21. 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 Уставом учреждения.

3.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.23. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст.113 Трудового Кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

#### **IV. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.1№» ТК РФ).

4.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Светлозерская средняя школа» и Положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.3. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем

4.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников в зависимости от образования и стажа педагогической работы или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.5. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.6. 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.

4.7. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем с учетом мнения профкома и методических объединений.

Для проведения тарификации приказом руководителя образовательного учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включаются представители выборного органа профсоюзной организации(профкома).

4.8. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются общим собранием работников, утверждаются работодателем с учетом мнения профкома, в том числе:

- Положение об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера;
- Положении о премировании;
- Положение о выплате материальной помощи.

4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 7 числа
- за вторую половину месяца – 22 числа.

4.10. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из тарифной части фонда заработной платы в повышенных размерах, но не менее чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ);
- за время простоя (ст.157 ТК РФ)
- за разрывный рабочий день (ст. 149 ТК РФ).

4.11. Порядок и условия применения стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются на основании Положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера, принятого на общем собрании работающих.

4.12. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники в соответствии со статьей 142 ТК РФ имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

4.13.2. в пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений оплату труда на 20% выше в течение первых трех лет работы;

4.13.3. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ);

4.13.4. устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда и на основании акта экспертной комиссии, производящей аттестацию рабочих мест, с учетом мнения профкома категориям работников согласно перечню (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору в следующих размерах:

- учителю химии – 9% тарифной ставки;



- учителю трудового обучения за работу в столярной мастерской – 9% тарифной ставки;
  - лаборанту кабинета химии – 9% тарифной ставки;
  - повар – 12% тарифной ставки;
  - уборщик производственных и служебных помещений – 10% должностного оклада (ст.147 ТК РФ).
- 4.13.5.оплачивать работу в ночное время в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада) (ст.154 ТК РФ);
- 4.13.6. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ);
- 4.13.7. оплачивать работу в выходные и нерабочие дни не менее чем в двойном размере или по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст.153 ТК РФ);
- 4.13.8. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, независящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;
- 4.13.9. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ);
- 4.13.10. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда заработной платы;
- 4.13.11. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ);
- 4.13.12.ежеквартально информировать работников и профком о расходовании средств фонда заработной платы , экономии фонда оплаты труда , средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 4.13.13.Письменно, под роспись извещать работников обо всех изменениях в условиях труда не позднее, чем за 2 месяца.
- 4.14. Профсоюзный комитет обязуется:
- 4.14.1. осуществлять контроль над реализацией права работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- 4.14.2 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- 4.14.3. оказывать помощь и содействовать каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профессиональной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;
- 4.14.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров<sup>4</sup>
- 4.14.5.своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;
- 4.14.6. делегировать представителей профкома в состав управляющего совета школы, тарификационной комиссии с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

## **V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения 9ст.196 ТК РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

5.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки , переподготовки и повышения квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе квалификации);

5.4.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;

5.4.3. 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, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание)в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса РФ;

5.4.4. представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленного на обучение в соответствии с Трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч.1.ст.177.ТК РФ);

5.4.5. организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установить работникам оплату, соответствующую полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.4.6. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

5.4.7. продлевать срок действия квалификационной категории педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида;

- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска , предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

-в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очной –заочной форме по профилю деятельности, по направлению работодателя;

- педагогическим работника, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

5.4.8. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпуска ежегодные оплачиваемые отпуска ст. 177 ТК РФ).

## **VI. Охрана труда и здоровья.**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии, уполномоченных по охране труда за счет средств учреждения (ст.218 ТК РФ);

6.2.3.обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля над соблюдением законодательства об охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 ТК РФ);

6.2.4. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать инструкции по охране труда;

6.2.5. обеспечить инструктаж, обучение по охране труда всех работников, поступающих на работу работников учреждения, с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

6.2.6. обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате в каникулярное время.

6.2.7. обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4,5);

6.2.8. обеспечивать приобретение, хранение и выдачу средств индивидуальной защиты , спецодежды и обуви, смывающий и обезвреживающих средств, за счет средств учреждения (ст.212 ТК РФ);

6.2.9. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда, по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ);

6.2.10. обеспечивать гарантии и льготы работника, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда; разрабатывать и устанавливать доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.11. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечивать полномочное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 228, 229 ТК РФ);

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

6.2.13. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над

соблюдением трудового законодательства, в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

6.2.14. в случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в 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 двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

6.2.15. обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда ; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда , освобождать их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.2.16. один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий;

6.2.17. оборудовать места для отдыха работников учреждения;

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

6.3.2. осуществлять профсоюзный контроль и участие в работе комиссии по охране труда;

6.3.3. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.4. контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.3.5. организовать смотры кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда;

6.3.6. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.3.7. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **VII. Социальные гарантии и льготы.**

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и их семей. В этих целях:

7.1. Совместно проводить в учреждении учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.2. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение или строительство, выделение работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. обеспечивать предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности (ст.55 Закона «Об образовании», областной закон от 27.04.2006 г. № 168-10-03 «О размерах, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с реализацией мер социальной поддержки по предоставлению бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» с изменениями;

7.3.2. организовать в учреждении места для приема пищи работниками;

7.3.3. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии со статьей 5 областного закона «Об образовании»;

7.3.4. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии со статьей 5 областного закона «Об образовании»;

7.3.5. при наличии экономии фонда заработной платы выплачивать материальную помощь , стимулирующие надбавки, премии с начисление районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях;

7.3.6. способствовать проведению смотров художественной самодеятельности , самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований, обеспечивать участников для этих целей служебным транспортом;

7.3.7. обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 313-327 ТК РФ, а также в порядке и размерах , установленных администрацией области, органами местного самоуправления.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. создать при профсоюзном комитете комиссию по социальной защите с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов работников – членов профсоюза;

7.4.2. проводить работу по вовлечению работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

7.4.3. осуществлять контроль над соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.4.4. регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общем собрании работников;
- на заседании педагогического совета;
- на профсоюзных собраниях, планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через средства массовой информации;

- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками

7.4.5. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.

### **VIII. Защита трудовых прав работников.**

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в управляющий совет школы в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

8.2. Профсоюзная организация – профсоюзный комитет имеют право осуществление контроля над соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении

Выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников. В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в соответствии обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст.370 ТК РФ, ст.29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах , их правах и гарантиях деятельности»).

8.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев,

предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.60,219 ТК РФ).

8.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

8.5.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.5.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.5.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

8.5.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ст.409-418 ТК РФ).

## **IX. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.**

9.1. Работодатель профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии в Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. защита социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляют и защищают 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 профсоюзе (ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ), п.1.ст.11 и ст.14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст.377 Трудового кодекса РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ);

9.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст.370 Трудового кодекса РФ, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимо для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованию перечня

(части 7,8 ст.37 ТК РФ, ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором представлять профсоюзному комитету возможность использовать необходимое для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники без ущерба для учебно-воспитательного процесса;

9.4.5. сохранить действующий порядок безналичной оплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы;

9.4.6. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;

- на время кратковременной учебы до 4 дней в году;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом РФ (С=ст. 378 ТК РФ).

9.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.7. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3.5.статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя и заместителей председателя профкома, избравшихся в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК РФ).

## **Х. Контроль над выполнением коллективного договора.**

10.1. Контроль над выполнением договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением колдоговора.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в не представлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над выполнением коллективного

договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).

10.5. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

10.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутому административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст.5.27. Кодекса об административных правонарушениях»)

## **IX. Заключительные положения.**

11.1. Настоящий трудовой договор заключен на три года.

Он вступает в силу со дня регистрации в отделе по труду администрации МО «Холмогорский муниципальный район»

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст.44 ТК РФ).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61), иными Федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

11.6. Работодатель, его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с колдоговором (ст.50,67 ТК РФ).

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск или компенсационную доплату.



4. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
  5. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
-