

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Емецкая средняя общеобразовательная школа имени Н.М.Рубцова»  
муниципального образования «Холмогорский муниципальный район»

Архангельской области

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)  
на 2014 - 2016 годы

От работодателя:  
Директор общеобразовательного  
учреждения

Понарина Е.Ю.

(подпись, ф.и.о.)

М.П.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения

Цыганкова Е.И.

(подпись, ф.и.о.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду

\_\_\_\_\_ (указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа  
по труду \_\_\_\_\_

(должность, ф.и.о.)

М.П.

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя - директора.

Понариной Евгении Юрьевны

(ф.и.о.)

и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «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.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего колдоговора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст колдоговора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, Отраслевым, региональным,

территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41,44 Трудового кодекса РФ).

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

1.9. Настоящий коллективный договор сроком на 3 года вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с выборным профсоюзным органом:

- 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;
- 11) Положение «О порядке обработки и защиты персональных данных работников»;
- 12) Другие локальные нормативные акты.

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

- по согласованию с выборным профсоюзным органом;
- 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.

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

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий колдоговора.

## **РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (**Приложение № 1** к коллективному договору), заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, 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, и с учетом положений коллективного договора (ст.72 Трудового кодекса РФ);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса);

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 трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- в) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- г) работники моложе 18 лет;
- д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- е) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ж) не освобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- з) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

2.2.10. предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.2.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 по согласованию с выборным профсоюзным органом. 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.

2.2.12. Установление учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, производить в соответствии с требованиями, изложенными в ст. 333 Трудового кодекса, ст. 55(п.6) Закона РФ «Об образовании», п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

2.2.13. Изменение существенных условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (статья 74 Трудового кодекса) (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

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

### 2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль за 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 своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);

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.

## **РАЗДЕЛ 3. 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 № 2** к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. ст. 100, 103, 104, Трудового кодекса), 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 Трудового кодекса 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 с Постановлением Правительства РФ от 3.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях 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. Для мужчин 40 часовая рабочая неделя.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя (или одним) выходными днями в неделю (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

3.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте (кроме учителей начальных классов, классных руководителей и в не нарушение норм СанПиНа).

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 неполная 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 Трудового кодекса РФ).

3.7. Расписание уроков предусматривает рациональное использование рабочего времени учителя и не допускает перерыв более чем 2 часа между занятиями.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.9. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: \_\_старший сторож, сторож, младший воспитатель.

3.10. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом (**Приложение № 4** к коллективному договору).

3.12. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 Трудового кодекса).

3.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (или коллективным договором) (ст. 111 Трудового кодекса).

3.14. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором и не должно быть менее 30 минут.

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). Перечень таких работ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется. (ст. 108 ТК РФ);

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работо-



дателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели (15 декабря) до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса).

3.15.1. предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 114 ТК РФ;

3.15.2. в соответствии со статьёй 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.09.94 г. №1052 (приказом Минобразования РФ от 20.09.94 г. № 360) предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам и 42 календарных дня воспитателям ДОУ;

3.15.3. предоставлять работникам учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статьи 115 ТК РФ;

3.15.4. в соответствии со статьёй 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечению 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации; по соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ);

3.15.5. производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьи 120 ТК РФ;

3.15.6. согласно статье 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральным законом сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением на прежней работе, период отстранения от работы работника не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

3.16. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (**Приложение № 4** к настоящему коллективному договору):

а) за работу с вредными условиями труда: повар, работающий у плиты; уборщик производственных и служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов; водитель автобуса; машинист по стирке белья; кухонный рабочий; истопник - 7 календарных дней (ст.117 Трудового кодекса);

б) за ненормированный рабочий день: директору, заместителям директора, документоведу, заведующему производством - 3 календарных дня (ст. 119 Трудового кодекса);

в) главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, бухгалтеру, кассиру – 6 календарных дней;

г) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 16 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса).

3.17. Отдельным категориям работников в соответствии с ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ предоставляются при наличии финансовых возможностей следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) работникам, не имевшим в течение учебной четверти дней нетрудоспособности - 1 день в четверть (использовать в каникулярное время); работникам ДООУ присоединить к отпуску;

б) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней; членам профкома – 3 дня;

в) работникам, проявившим высокие результаты в труде (например, лучшим учителям, победившим или участвующим в рамках национального проекта «Образование» - 3 дня;

г) работникам, участвующих в конкурсе профессионального мастерства (районный уровень – 1 день, областной – 2 дня).

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

3.19. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса).

3.21. На основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса, а именно:

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в год;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня в году;
- в других случаях, предусмотренных данным коллективным договором, например:
  - для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
  - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
  - для проводов детей в армию – 1 день;
  - для празднования юбилейного дня рождения – 1 день;
  - для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

3.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом учреждения.

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.24. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое согласие при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

#### **РАЗДЕЛ 4. 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. 132 Трудового кодекса).

4.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда и условиях применения доплат и надбавок в образовательных учреждениях Холмогорского района.\*

4.3. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

---

\* Примечание. Постановление № 54 от 23.09.2013 г. администрации МО «Холмогорский муниципальный район» об утверждении примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования Холмогорского района».

4.4. 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 учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.5. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем по согласованию с профкомом.

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

4.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем по согласованию с профкомом, в том числе:

- Положение об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера (**Приложение № 5** к коллективному договору);

- Положение о премировании работников (**Приложение № 6** к коллективному договору);

- Положение о выплате материальной помощи работникам (**Положение № 7** к коллективному договору);

- другие.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления на банковские (зарплатные) карты работников и в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 22 число текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 7 число следующего месяца.

4.8. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из стимулирующей 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 Трудового кодекса);

- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса);

- за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса);

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса);

- за время простоя (ст. 157 Трудового кодекса);

- за разрывной рабочий день (ст. 149 Трудового кодекса).

4.9. Порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются на основании

Положения, разрабатываемого комиссией, созданной в образовательном учреждении на общем собрании работающих (**Приложение № 5** к коллективному договору).

4.10. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.11. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За каждый день задержки заработной платы работникам выплачивается денежная компенсация в размере одной трехсотой ставки действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

4.12. В дошкольных учреждениях и дошкольных группах всех типов образовательных учреждений к плановому годовому фонду оплаты труда закладываются средства в размере 2 % на премирование работников.

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 3-х лет работы;

4.13.3. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию с профкомом, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

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

- учитель технологии за работу в учебных мастерских - 30 % персональной ставки;
- повар – 12 % должностного оклада;
- водитель школьного автобуса 12 % должностного оклада;
- машинист по стирке белья – 12 % должностного оклада;
- уборщик производственных, служебных помещений и санузлов – 12 % должностного оклада (ст. 147 Трудового кодекса);
- истопник – 10 % должностного оклада;

- кухонный рабочий – 10 % должностного оклада;
- завхоз – 10 % должностного оклада за приготовление дезинфицирующего раствора.

4.13.5. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35 % должностного оклада (ст. 154 Трудового кодекса);

4.13.6. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы - в двойном размере (ст.152 Трудового кодекса);

4.13.7. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 Трудового кодекса);

4.13.8. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

4.13.9. устанавливать доплату за превышение наполняемости классов (групп в дошкольных учреждениях), предусмотренной Типовыми положениями об образовательных учреждениях;

4.13.10. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.151 Трудового кодекса);

4.13.11. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением (**Приложение № 8** к коллективному договору);

4.13.12. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса);

4.13.13. ежеквартально информировать работников на общем собрании и профком о расходовании средств фонда заработной платы, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4.13.14. письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

#### 4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

4.14.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, 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 содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной 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;

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 тарификационной комиссии, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

## **РАЗДЕЛ 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

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 Трудового кодекса).

5.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

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

5.4.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.4.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему 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;

5.4.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствие с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса);

5.4.6. подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в АО «Институт открытого образования» и САФУ;

5.4.7. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.4.8. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.9. продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

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

- 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;

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

5.4.10. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса)



## **РАЗДЕЛ 6. 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 Трудового кодекса);

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 (**Приложение № 10**) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2 % от фонда оплаты труда;

6.2.3. 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 соцстраха (ст.218 Трудового кодекса);

6.2.4. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и 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 Трудового кодекса);

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

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

6.2.7. обеспечить прохождение безопасных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате;

6.2.8. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение № 11, 12**);

6.2.9. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.10. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома; (ст. 212 Трудового кодекса).

6.2.11. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.12. предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице (поликлинике);

6.2.13. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228<sup>1</sup>, 229 Трудового кодекса);

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

6.2.15. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса);

6.2.16. в случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

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

6.2.18. один раз в года информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

6.2.22. оборудовать комнату 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 участвовать 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 – конкурсы 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.

## **РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии и льготы.**

7. 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, выделения работникам удобных земельных участков.

### **7.3. Работодатель обязуется:**

7.3.1. Работники муниципальных организаций имеют право на основании нормативно – правовых актов Холмогорского района на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.\*

7.3.2. Работникам муниципальных образовательных организаций в соответствии с областным законом № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года по заявлению работника к отпуску и материальная помощь по социальным основаниям (согласно гл.5 Положения о системе оплаты труда).

\* Примечание. Решение собрания депутатов МО «Холмогорский муниципальный район» № 115 от 19.12.2006 г. «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Холмогорского района» (с изменениями).

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника муниципальной организации на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Выплата выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда, с учетом Примерного положения о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в муниципальной образовательной организации Холмогорского района.

7.3.3. Педагогическим работникам муниципальных организаций, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) выплачивается компенсация за фактические расходы, понесенные по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с областным законом № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области». Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам утвержден постановлением Правительства Архангельской области № 79-пп от 30.03.2010 года.

7.3.4. Педагогические работники муниципальных организаций (в том числе руководящие работники, деятельность которых связана с образовательным процессом) имеют право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно – телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально – техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами; согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ п.7 и 8 ст.47.

7.3.5. При наличии бюджетных и внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 15 лет в связи с:

50-летием – в размере 30 % от оклада (должностного оклада);

55-летием – в размере 50 % от оклада (должностного оклада);

60-летием – в размере 100 % от оклада (должностного оклада).

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. составить «социальный паспорт» коллектива учреждения, на основании которого совместно с работодателем разработать меры конкретной адресной помощи работникам учреждения;

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

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

7.4.4. осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

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

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на профсоюзных собраниях; планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

7.4.6. совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей (вариант: с работниками – членами профсоюза и членами их семей);

7.4.7. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

## **РАЗДЕЛ 8. Защита трудовых прав работников.**

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

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

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.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении 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, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. 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.ст.60, 219 ТК).

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

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

8.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

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

8.6.4. 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 (ст.ст. 409-418 ТК).

## **РАЗДЕЛ 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.**

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

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса, 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 за его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса, 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).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом, 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 (глава 58 Трудового кодекса);

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, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

9.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса, 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 колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

9.4.5. предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 Трудового кодекса);

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

9.4.7. 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;

- 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 (ст. 378 Трудового кодекса).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. 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.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

## **РАЗДЕЛ 10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

10.1. Контроль за выполнением коллективного 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 года (полугодия) и информировать работников о



результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

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

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

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

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 подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

## **РАЗДЕЛ 11. Заключительные положения.**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ года.

Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК).

11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

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

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).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (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 колдоговора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с колдоговором (ст. 50, 67 ТК).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников «11» февраля 2014 г.  
(протокол № 1 от 11 февраля 2014г.)