

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №2 г. Вельска»  
структурное подразделение «Детский сад №60 «Орленок»  
на 2016 – 2019 г. г.**

От работодателя:  
директор МБОУ «СШ №2 г. Вельска»

От работников:  
председатель первичной профсоюзной  
организации  
МБОУ «СШ №2 г. Вельска» структурное  
подразделение «Детский сад №60  
«Орленок»

\_\_\_\_\_ Н.В.Невзорова  
М.П.

\_\_\_\_\_ Я.В. Иевлева

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем - МБОУ «СШ №2 г.Вельска» в лице директора Невзоровой Н.В. и работниками структурного подразделения «Детский сад № 60 «Орленок»» МБОУ «СШ №2 г.Вельска», от имени которых выступает первичная профсоюзная организация структурного подразделения Детский сад № 60 «Орленок»» в лице председателя Я.В. Иевлева.

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.

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 коллективного договора 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.

1.6. 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 коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 Трудового кодекса РФ).

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

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с выборным профсоюзным органом (*Приложение №1*).

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- согласование профкома;
- 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 структурного подразделения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

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

1.12. 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 коллективного договора.

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

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором (*Приложение № 2*).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого и территориального соглашений, настоящего коллективного договора, устава образовательного учреждения, локальных нормативных актов муниципального образовательного учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

объем учебной нагрузки, установленный работнику муниципального учреждения при тарификации;

условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником муниципального учреждения своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в государственном учреждении показателей и критериев;

в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника муниципального учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера выплатить выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка

2.4. 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 отраслевым, и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

#### 2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора в письменной форме;

2.5.2. предложить оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками муниципального учреждения, с которыми они не были заключены при приеме на работу;

2.5.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

2.5.4. 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);

2.5.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

2.5.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

2.5.7. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренном в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса);

2.5.8. 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»);

2.5.9. 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;

2.5.10. 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.

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

2.5.12. 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 групп или количества обучающихся, 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).

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

2.5.14. 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.

2.5.15. 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.

#### 2.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.6.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);

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

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

#### 2.7. Дополнительные обязательства профсоюзной организации в отношении работников – членов профсоюза:

2.7.1. Не реже двух раз в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов профсоюза.

2.7.2. Высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации, обязательное для учета работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов профсоюза, независимо от причин увольнения.

2.7.3. В течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю организации и, в случае необходимости, информировать орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

2.7.4. Рассматривать обращения работодателя для согласования выборного профсоюзного органа по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.7.5. Осуществлять периодические проверки ознакомления работников – членов профсоюза с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.6. С помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- а) трудовых, профессиональных, жилищно – бытовых и социально – экономических отношений;
- б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;
- в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;
- г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;

- д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав работников;
- е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.

2.7.7. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.

2.7.8. Обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) работодателя, нарушившее законные права и интересы члена профсоюза и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, Управление образования, прокуратуру, комиссию по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, суд.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка структурного подразделения (*Приложение №3*), годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом (ст.100, 103, 104, Трудового кодекса), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников муниципального учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального учреждения.

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 Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 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.

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

3.5. 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).

3.6. 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).

3.7. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей-сторож.

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

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

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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).

3.11. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса).

3.13. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса);

б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 Трудового кодекса).

3.14. Отдельным категориям работников в соответствии с ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ предоставляются при наличии финансовых возможностей (за счет экономии фонда заработной платы) следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) работникам, не имевшим в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня;

б) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 1-3 дня;

в) младшим воспитателям (помощникам воспитателя) на основании должностной инструкции п.3.3.- 1 день.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, 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).

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

3.17. 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).

3.18. На основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 кал/дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии и увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 кал/дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 кал/дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 кал/дней;
- для сопровождения детей в школу-1день;
- для празднования юбилейного дня рождения-1 день.

3.19. На основании письменного заявления работника предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в со ст. 335 ТК РФ.

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

3.21. Профсоюзный комитет обязуется:

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

б) согласовывать график 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.

3.22. Дополнительные обязательства профсоюзной организации в отношении работников – членов профсоюза:

3.22.1. Рассматривать и согласовывать графики отпусков работников на очередной год, учитывая при этом пожелания членов профсоюза о времени предоставления отпуска.

3.22.2. Предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде. При необходимости обеспечивать членов профсоюза необходимой юридической литературой, методическими пособиями, нормативными документами.

3.22.3. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и начисления отпусков работникам – членам профсоюза.

#### **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. Работодатель обеспечивает равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также не допускает дискриминации в сфере труда в соответствии со ст.3 Трудового кодекса РФ.

4.2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда в МБОУ «СШ №2 г. Вельска», а также в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми по согласованию с выборным профсоюзным органом.



4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

4.3.1. Минимальная заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, выплачиваемые за счет средств бюджета, а также внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

4.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании протокола тарификационной комиссии из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда, на основании решения тарификационной комиссии имеет право увеличить размеры рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников.

4.5. Заработная плата руководителя структурного подразделения состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

4.6. Ежегодно руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом утверждается штатное расписание, предусматривающее все должности работников учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

4.7. В тарификационный список, утверждаемый ежегодно работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на начало учебного года, включаются педагогические работники.

4.8. Расстановка педагогических кадров и тарификация педагогических работников производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, работающая на паритетной основе, в состав которой включается представитель профсоюзного комитета.

4.9. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в том числе:

- Положение о системе оплаты труда работников;
- Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи.

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

- за первую половину месяца -24 числа текущего месяца
- за вторую половину месяца-9 числа следующего месяца.

Выдача заработной платы производится через банковскую карту.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерацией и Архангельской области, а именно:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 Трудового кодекса);

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 Трудового кодекса);
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.12. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, утв. приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 года № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в данный Перечень, требованиям безопасности.

Размер доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливается в соответствии с *приложением № 6*.

Работодателем принимаются меры по специальной оценке условий труда и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

4.13. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы) в соответствии со ст.151 ТК РФ;
- за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.152 ТК РФ. Переработка времени воспитателей, младших воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в учреждении по приказу работодателя – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

4.15. Порядок, размеры и условия применения выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения, разрабатываемого комиссией, созданной в образовательном учреждении на общем собрании работающих. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на основании протокола решения комиссии по стимулирующим доплатам и надбавкам, созданной в образовательном учреждении на паритетной основе.

4.16. Размер надбавок стимулирующего характера молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 % оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора, а окончившим данные учебные заведения с отличием – не менее 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

4.17. 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.

4.18. 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 не ниже одной трехсотой ставки действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

4.19. В целях повышения заинтересованности работников учреждения при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные планы, профили работы (деятельности) согласно *приложению №7*.

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1. 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;

4.20.2. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию с профкомом, о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ) – *приложение №12*;

4.20.3. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дни дежурства не менее чем в двойном размере по согласованию с профкомом. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, дни дежурства предоставлять ему другой день отдыха, в этом случае работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса);

4.20.4. оплачивать время простоя по вине работодателя и время простоя, не зависящего от работника и работодателя в размере средней заработной платы; время простоя по вине работника не оплачивается;

4.20.5. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников;

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

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

4.20.8. письменно под роспись извещать работников об изменениях в условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.21. Профсоюзный комитет обязуется:

4.21.1. 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;

4.21.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.21.3. 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;

4.21.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.21.5. своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.21.6. делегировать представителей профкома в состав тарификационной комиссии, комиссии по трудовым спорам (КТС) и других, созданных в учреждении комиссий, с целью защиты социально - трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

#### 4.22. Дополнительные обязательства профсоюзной организации в отношении работников – членов профсоюза:

4.22.1. проводить проверку начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам – членам профсоюза и их соответствия локальным актам учреждения.

4.22.2. Оказывать правовую помощь членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера вплоть до обращения в органы прокуратуры и суд.

4.22.3. В период проведения тарификации проводить проверку правильности исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников – членов Профсоюза и на основе этого - определять правильность исчисления заработной платы.

4.22.4. Представлять интересы работников – членов Профсоюза при принятии решений комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих выплат работникам – членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

### **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 профсоюзным комитетом 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 педагогического работника для повышения квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Особенности порядка направления работников муниципального учреждения в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются Положением о служебных командировках работников (*Приложение №9*).

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 соответствии 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 курсовую переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в ГАОУ «Архангельский областной институт открытого образования»;

5.4.7. организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

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. сохранять оплату труда, если закончился срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на срок не более одного года 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.

- педагогическим работникам (работающим пенсионерам), которые по окончании учебного года увольняются, срок действия квалификационной категории продлевается по 31 августа текущего учебного года.

- в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы.

5.4.10. Результаты аттестации педагогических работников о соответствии занимаемой должности учитываются при работе в другом образовательном учреждении.

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

5.5. Обязательства профсоюзной организации в отношении работников – членов профсоюза:

5.5.1. Осуществлять контроль за выполнением работодателем требований статей 167 и 168 Трудового кодекса РФ в отношении работников – членов профсоюза, направляемых в служебные командировки, в том числе направляемых на курсы повышения квалификации.

5.5.2. Ходатайствовать перед работодателем о своевременном направлении на курсы повышения квалификации педагогов – членов профсоюза, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году. С этой целью принимать участие в разработке плана повышения квалификации педагогов и осуществлять контроль за его реализацией в отношении членов профсоюза.

5.5.3. Через представителей Профсоюза осуществлять защиту интересов членов профсоюза в ходе проведения их аттестации, начиная с работы экспертной группы и до принятия решения региональной аттестационной комиссией.

## **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, 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 с определением в нём 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 соцстраха (ст.218 Трудового кодекса);

6.2.3. 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);

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

6.2.5. 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;

6.2.6. организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

6.2.7. организовать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 Трудового кодекса РФ);.

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 (*Приложения №10*);

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 специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам специальной оценки условий труда 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. 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);

6.2.13. возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

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, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.2.18. вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

6.2.19. по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых детей работников учреждения;

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

### 6.3. Профсоюзный комитет 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 физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.3.6. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

#### 6.4. Дополнительные обязательства профсоюзной организации в отношении работников – членов профсоюза:

6.4.1. проводить проверку рабочих мест работников – членов профсоюза на соответствие их требованиям техники безопасности и производственной санитарии. Проверять обеспеченность работников – членов профсоюза специальной одеждой и обувью. Принимать участие в аттестации рабочих мест членов профсоюза;

6.4.2. на основании заявлений работников – членов профсоюза добиваться незамедлительного устранения нарушений правил техники безопасности, приостановки работ в случае угрозы здоровью и жизни работника. В случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда;

6.4.3. не реже двух раз в год рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы охраны труда, производственной безопасности, санитарии, обеспечения спецодеждой, выработать предложения по улучшению условий труда;

6.4.4. осуществлять контроль за своевременностью проведения за счет средств работодателя периодических медицинских обследований работников. Вести учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно – курортном лечении, содействовать в вопросе приобретения путевок в санатории. Снижать стоимость путевок за счет централизованных профсоюзных средств.

### **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 для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами;

#### 7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.3.2. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии со ст. 38 областного закона Архангельской области «Об образовании» и на основании Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам (*Приложение №11*);

7.3.3. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии со ст. 38 областного закона Архангельской области «Об образовании»;

7.3.4. при наличии экономии фонда заработной платы выплачивать материальную помощь и единовременное выходное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

7.3.5. способствовать проведению Спартакиад, дней здоровья, соревнований;

7.3.6. за счет бюджетных и внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с:

50 - летием – в размере 2000 рублей;

55 - летию и т.д. – в размере 3000 рублей;

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 Трудового кодекса РФ, а также в порядке и размерах, установленных на территории МО «Вельский муниципальный район».



Работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) за счет средств муниципального бюджета производить компенсацию стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно один раз в 2 года в соответствии со ст.325 ТК РФ и на основании постановления администрации МО «Вельский муниципальный район» «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета МО «Вельский муниципальный район», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

7.3.8. оплачивать за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории Российской Федерации для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (статья 323 Трудового кодекса РФ).

7.3.9. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

#### 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 индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

7.4.6. совместно с работодателем организовать культурно-массовую работу с работниками – членами профсоюза и членами их семей;

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

7.5. Дополнительные обязательства профсоюзной организации в отношении работников – членов профсоюза:

7.5.1. Обеспечить контроль за предоставлением льгот работникам – членам профсоюза, совмещающим работу с обучением.

7.5.2. Поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах.

7.5.3. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

7.5.4. Обеспечить ежеквартальное проведение проверок правильности и своевременности перечисления работодателем взносов в пенсионный фонд на индивидуальные персонифицированные счета работников – членов профсоюза.

7.5.5. Два раза в год, а также по заявлению работника, проводить проверки правильности назначения пособий и оплаты больничных листов в отношении членов

профсоюза. При необходимости информировать о нарушениях органы Фонда социального страхования РФ.

7.5.6. Участвовать в пределах своих полномочий в организации летней оздоровительной кампании детей и подростков и осуществлять контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха.

7.5.7. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

7.5.8. Способствовать организации оздоровления работников через систему санаториев, профилакториев.

7.5.9. Способствовать оздоровлению детей работников в оздоровительном лагере «Альтаир», других детских оздоровительных лагерях.

## **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. Профсоюзный комитет имеет 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).

## **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 статистических отчетов 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 (стенды, уголки).

В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

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 Вельской районной организации профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы 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:

- на время кратковременной учебы 3 – 5 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 (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.

## **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 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 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 коллективного договора.

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»).

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами (ст. 43 ТК).

11.2. Стороны имеют право продлевать действие 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 учреждения 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 отдел по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК).

**Перечень приложений к коллективному договору:**

- 1 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых в муниципальных образовательных учреждениях с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2 Форма трудового договора.
- 3 Правила внутреннего трудового распорядка.
- 4 Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
- 5 Положение о работе с персональными данными работников.
- 6 Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере до 12% тарифной ставки (оклада).
- 7 Условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).
- 8 Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
- 9 Положение о служебных командировках работников.
- 10 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
- 11 Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам.
- 12 Форма расчетного листка.
- 13 Положение об использовании внебюджетных средств в образовательном учреждении.
- 14 Положение о расходовании экономии фонда заработной платы.

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании работников  
«05» февраля 2016 г.  
(протокол №1от 05.02. 2016 г.)