

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Шеговарская средняя школа»  
на 2019 – 2021 годы  
(10.10.2019 – 09.10.2022)

От работодателя:

Исполняющий обязанности директора  
МБОУ «Шеговарская СШ»



/О.В. Давыдова/  
(Ф.И.О.)

М.П. 10.10.2019

От работников:

Представитель от коллектива работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации общеобразовательного  
учреждения



/Н.С. Грудина/  
(Ф.И.О.)

М.П.

10.10.2019

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. **ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
**Минтрудсоцразвития АО**

№ 558 от 16 ОКТ 2019

ПОДПИСЬ

## **РАЗДЕЛ 1**

### **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя - директора, Видякиной Анжеликой Витальевной и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком).

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «О коллективных договорах и соглашениях», 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 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. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников

на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (ст. 30, ст. 377 Трудового кодекса РФ).

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 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).

1.8. 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 вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 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».

1.11. Основными формами управления учреждением непосредственно работниками и через профком являются (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- согласование с профкомом;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

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

## **РАЗДЕЛ 2**

### **Трудовой договор и обеспечение занятости**

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 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. трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами. Достижение лицом пенсионного возраста само по себе не может служить достаточным основанием для заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя и является дискриминацией по возрастному признаку.

2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

2.2.6. в трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии со ст.82 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца;

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 373 Трудового кодекса)

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) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;

з) молодые специалисты;

и) молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

2.2.10. В соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти

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 профкомом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Производить ознакомление педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.2.11. установление учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год производить в соответствии с требованиями, изложенными в ст. 333 Трудового кодекса, ст. 55(п. 6) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении;

2.2.12. изменение обязательных 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);

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

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

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.

### 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, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом (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 (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

В соответствии части третьей Статьи 333 Трудового Кодекса продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (СЗ РФ. 2003. N 14. Ст. 1289).

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 Учреждения и его филиалов устанавливается 5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

3.5. для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку менее 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

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

3.6. неполное рабочее время (неполный рабочий день или 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 более 2 часов перерыва 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 должностям и видам работ: старший сторож, младший воспитатель интерната; младший воспитатель ночной смены детского сада;

3.10. работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласования профсоюзного комитета;

3.11. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом;

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

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

3.14. время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется;

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

3.16. в соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложения № 6 к настоящему коллективному договору):

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 Трудового кодекса);

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

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

3.17. работникам с ненормированным рабочим днём (согласно приложению № 4 к коллективному договору) в соответствии со ст. 116 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 3 дней;

- заместителю директора по воспитательной работе – 3 дней;

- главному бухгалтеру, бухгалтеру – 3 дней;

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);

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

3.21. предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом учреждения;

3.22. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором (пункт 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организацией, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644);

3.23. профсоюзный комитет обязуется:

а) согласовывать график отпусков;

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

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

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

3.24. работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях<sup>1</sup>:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;

- похорон близких родственников)– 3 календарных дней;

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарных дней;

- для проводов детей в армию – 1 календарных дней;

<sup>1</sup> См. пункты территориального соглашения. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

- *бракосочетание работника - 1 календарных дней,*  
 - *при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 календарных дня;*

3.25. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель **по согласованию с профкомом** предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностью два календарных дня.

При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий учебный год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

## 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 работников в образовательных учреждениях Шенкурского района» и «Положения о доплатах и надбавках стимулирующего характера в МБОУ «Шеговарская СШ» Шенкурского района Архангельской области»;

4.3. должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 32 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

4.4. ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации;

4.5. ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации;

4.6. оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики;

4.7. 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;

4.8. 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);

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

- за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца;

4.10. все виды компенсационных доплат выплачиваются из тарифной части фонда заработной платы в повышенных размерах, но не менее 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);

4.11. порядок и условия применения стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются на основании Положения, разрабатываемого комиссией, созданной в образовательном учреждении на общем собрании работающих (Приложение № 7 к коллективному договору);

4.12. 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;

4.13. 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;

4.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

4.15. работодатель обязуется:

4.15.1. 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;

4.15.2. 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);

4.15.3. устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании акта экспертной комиссии, производящей аттестацию рабочих мест, по согласованию с профкомом категориям работников согласно перечню в размере до 12%;

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

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

4.15.6. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (абзац четвертый части первой ст.153 ТК РФ);

4.15.7. 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 (ст. 157 ТК РФ);

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

4.15.9. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением о премировании;

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

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

4.15.12. ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

4.15.13. установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда, а также распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда производятся по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации;

4.16. профсоюзный комитет обязуется:

4.16.1. 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;

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

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

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

4.16.5. работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении прожиточный минимум трудоспособного населения

Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Поскольку минимальная заработная плата в Архангельской области не установлена, то работодатель применяет МРОТ согласно Федеральному закону от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В соответствии с позицией Конституционного суда Российской Федерации (Постановление от 07.12.2017 №38-П) помимо гарантированной выплаты заработной платы не ниже МРОТ, работнику северных районов оплата труда должна осуществляться в повышенном размере. Следовательно, районный коэффициент и процентная надбавка не могут включаться в состав МРОТ. (ст. 2, 129, 132, 133, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ);

4.16.6. в соответствии со [статьей 134](#) ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.16.7. в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации<sup>2</sup>.

## 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 с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;

5.4. работодатель обязуется:

5.4.1. направлять педагогических работников не реже чем один раз в 3(три) года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, в том числе в форме стажировки в профильных организациях;

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

5.4.3. в случае направления работника на дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, стажировку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации, стажировку или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.4.4. 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 ( ст. 177 Трудового кодекса);

---

<sup>2</sup> Регулируется положениями раздела IV «Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время» Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

5.4.5. подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Архангельский областной институт открытого образования» (АО ИОО);

5.4.6. 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 оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

5.4.8. 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;

- в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очно - заочной форме по профилю деятельности;

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

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

5.4.10. создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять наставников и молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах;

5.4.11. гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

5.4.12. в случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и **по согласованию с профкомом** работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения итоговой аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре <sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> В соответствии со ст.116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска

## РАЗДЕЛ 6 Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.1.2. 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);

6.1.3. разрабатывать с согласованием с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

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

6.1.5. при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работник освобождается от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст. 185.1 ТК РФ)\*(1). При этом дни для прохождения диспансеризации согласовываются сторонами.

6.1.6. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

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

6.1.8. проводить поэтапную специальную оценку условий труда по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзом; (ст. 212 Трудового кодекса);

6.1.9. 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;

6.1.10. проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда;

---

для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

6.1.11. 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);

6.1.12. 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;

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

6.1.14. 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);

6.1.15. 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;

6.1.16. 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;

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

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

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

6.2.3. контролировать выполнение Соглашения по охране труда;

6.2.4. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других 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 выделении ссуд на его приобретение или строительство, выделении работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказании помощи им строительными материалами;

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. обеспечивать предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно (ст. 55 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», областной закон от 27.04.2006 года № 168-10-03

«О размерах, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с реализацией мер социальной поддержки по предоставлению бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

7.3.2. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3.3. за работниками сохраняется право на получение материальной помощи также в случае увольнения по любым основаниям. В этих случаях материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году.

7.3.4. 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 статьей 5 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

7.3.5. 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;

7.3.6. при наличии фонда оплаты труда выделяет материальную помощь в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей) – до 5000 рублей.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

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

- на общих собраниях работников;

- на профсоюзных собраниях профкомах;

- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

7.4.3. совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей;

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

7.4.5. направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);

7.4.6. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

7.4.7. участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками;

7.4.8. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работниками отпусков и их оплаты;

7.4.9. участвовать в работе комиссии организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;

7.4.10. осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации;

7.4.11. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

## 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 неразрешения 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, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса).

9.2. 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:

9.2.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса);

9.2.2. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 Трудового кодекса, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.3. 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;

9.2.4. 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;

9.2.5. 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;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.3. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса).

9.4. 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.

9.5. 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 выше-стоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. взаимодействие руководителя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется в соответствии ст.53 ТК РФ

9.7. работодатель предоставляет профкому по запросу председателя РПО необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации;

9.8. члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, и других;

9.9. работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ); размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы»;

9.10. работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкомом;

9.11. работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **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 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 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, 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).

10.5. 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 и вступает в силу со дня подписания.

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, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования (часть четвертая ст. 43 ТК РФ).

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 МБОУ «Шеговарская СШ» 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 орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 7 дней после подписания колдоговора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с колдоговором (ст. 50, 67 ТК).

11.7. переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

### **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Коллективный договор с Приложениями  
принят на собрании Трудового коллектива  
«\_25\_» \_\_сентября\_\_\_\_\_ 2019г.  
протокол № \_\_\_\_ от «\_25\_» сентября 2019 г.