

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «Хозьминская основная общеобразовательная школа №18»  
на 2013 - 2016 г.г.

От работодателя:  
Директор МБОУ  
«Хозьминская основная  
общеобразовательная  
школа №18»



С.П. Батюк

2013г.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Хозьминская основная  
общеобразовательная школа  
№18»



М.В. Силинская

13.12.13г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

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

( должность, ф.и.о.)

М.П.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
В МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№514 ОТ 24 ДЕК 2013

ЗАМЕЧАНИЯ ПРИЛАГАЮТСЯ (НЕТ)

Подпись \_\_\_\_\_

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Хозьминская основная общеобразовательная школа №18» и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, Силинская Маргарита Валерьевна  
работодатель организации в лице директора  
Батюк Светланы Петровны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей, всех работников структурных подразделений.
- 1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).
- 1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 1.15. Приложения:
  - 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) Положение о ненормированном рабочем дне;

- 8) Положение о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам МБОУ «Хозьминская ООШ №18»;
- 10) Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты;
- 11) Положение «О защите персональных данных работников»;
- 12) Положение о системе оплаты труда;
- 13) Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома;
- 14) Форма трудового договора;
- 15) Форма расчётного листка;
- 16) Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

## **2. ПРИЁМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.**

Стороны пришли к соглашению, что:

- 2.1. трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.67, 68 ТК РФ).

Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только по их желанию или с их согласия;

- 2.2. трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст.57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК). Срочный трудовой договор обязательно заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

- 2.3. трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя; работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- 2.4. в трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК. Кроме этого к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ФЗ № 4520, ст.ст. 313 – 327 ТК РФ.
- 2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК);
- 2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст.72.1 ТК РФ) за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.
- 2.7. Временные переводы, производимые работодателем без письменного согласия работника, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.72.2 и 73 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно

- обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией, но не ниже среднего заработка на прежней работе;
- 2.8. условия трудового договора могут изменяться только **по соглашению сторон и в письменной форме** (ст.72 ТК РФ);
  - 2.9. по инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы **без изменения его трудовой функции** (ст.74 ТК РФ);
  - 2.10. о введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем **в письменной форме не позднее чем за два месяца** (ч.2 ст.74, ст.162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан **в письменной форме** предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;
  - 2.11. расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ;
  - 2.12. не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; работодатель **в письменной форме** уведомляет профсоюзный выборный орган **не позднее чем за два месяца** до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, **не позднее чем за три месяца** (ст. 82 ТК РФ);
  - 2.13. работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 рабочего дня в неделю) для поиска новой работы с сохранением заработной платы;
  - 2.14. в дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст.179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет, семейным – при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - 2.15. работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, **но не свыше шести месяцев**, средняя заработная плата с учётом месячного выходного пособия;
  - 2.16. при появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нём;
  - 2.17. работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ);
  - 2.18. профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

### **3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

- 3.1. режим рабочего времени в учреждении определяется:
  - 3.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников (приложение № 1);
  - 3.1.2. учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа;
- 3.2. продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ);
- 3.3. нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст.ст. 91, 320 ТК РФ); продолжительность рабочего времени педагогических работников 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»**
- 3.4. для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогических работников, имеющих учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе в каникулы, 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;
- 3.5. работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка–инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 3.6. продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы;
- 3.7. работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: ночной сторож;
- 3.8. в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учётом мнения выборного профсоюзного органа и письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ);
- 3.9. работодатель обеспечивает точный учёт сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 ТК РФ);
- 3.10. привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни, праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учётом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- 3.11. время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ);
- 3.12. работодатель обеспечивает возможность приёма пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей детских дошкольных учреждений) и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочего дня в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ);
- 3.13. работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, что определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ);

по письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам – 1 день, который по желанию работника присоединяется к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- работникам, направляемым на медицинский осмотр, в том числе беременным женщинам при прохождении обязательного обследования в медицинских учреждениях (ст. 185 ТК РФ);

3.14. работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

#### 4. ОТПУСКА

##### РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 4.1. предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ;
- 4.2. предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статьи 115 ТК РФ;
- 4.3. в соответствии со статьей 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.09.94 г. № 1052 (приказом Минобразования РФ от 20.09.1994 года № 360) предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней учителям и 42 календарных дня воспитателям детского сада;
- 4.4. в соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации; по соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения 6 месяцев в случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ;
- 4.5. производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьи 120 ТК РФ;
- 4.6. согласно статьи 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:
  - время фактической работы;
  - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни;
  - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранение от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
  - период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
  - время предоставляемых по просьбе работников отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.
- 4.7. в соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней;
- 4.8. отдельным категориям работников в соответствии со статьями 117 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 8 к коллективному договору);
  - работникам с ненормированным рабочим днём (согласно Приложению № 7 к коллективному договору);
- 4.9. утверждать очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года согласно статьи 123 ТК РФ;
- 4.10. график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения;
- 4.11. по соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала (статья 124 ТК РФ);
- 4.12. разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска; предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год;
- 4.13. не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно статьи 125 ТК РФ;
- 4.14. в соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника;
- 4.15. реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ;
- 4.16. предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статьи 335 ТК РФ; порядок и условия данного отпуска определяются Приложением № 16;
- 4.17. в соответствии со статьей 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности;
- 4.18. согласно статьи 128 ТК РФ предоставлять отпуск на основании письменного заявления работника без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
  - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
  - в других случаях, предусмотренных данным коллективным договором, например:
    - для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
    - для проводов детей в армию – 1 день;
    - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- работающим инвалидам – 3 дня;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня, членам профкома – 2 дня;
  - работникам, не имевшим в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня;
- 4.19. предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно статьи 267 ТК РФ;
- 4.20. предоставлять работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ);
- 4.21. предоставлять по письменному заявлению беременной женщины ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для нее время;
- 4.22. предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путёвки на санаторно – курортное лечение.

**ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 4.23. защищать права и интересы членов профсоюза, работников, уплачивающих денежные взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;
- 4.24. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;
- 4.25. своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мотивированное мнение) график отпусков;
- 4.26. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

**5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:**

- 5.1. производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе ПФХД (план финансово-хозяйственной деятельности), предусматривающей строго целевое использование средств государственного (муниципального) бюджета;
- 5.2. утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения выборного профсоюзного органа;
- 5.3. проводить ежегодную тарификацию работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя выборного профсоюзного органа;
- 5.4. производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
- 5.5. устанавливать размеры ставок и окладов работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Хозьминская ООШ № 18» (Приложение № 12);
- 5.6. устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения выборного профсоюзного органа;
- 5.7. не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств; использовать их по решению общего собрания работающих и с учётом мнения выборного профсоюзного органа;



- 5.8. ежемесячно выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на её получение (п.8 статьи 55 Закона РФ « Об образовании», п.5 статьи 26 областного закона « Об образовании», письмо Минобразования РФ от 25.11.98 г. № 20-58-4046/20-4) в размере 100 рублей;
- 5.9. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада в соответствии со статьей 5 областного закона «О внесении изменений и дополнений в областной закон «Об образовании»;
- 5.10. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов в соответствии со статьей 5 областного закона «О внесении изменений и дополнений в областной закон «Об образовании»; при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать материальную помощь и единовременное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 5.11. извещать каждого работника через расчётные листки, утверждённые с учётом мнения выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ;
- 5.12. выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 ТК РФ в дни, установленные данным коллективным договором. Аванс – 23-го числа каждого месяца, заработная плата – 8 числа следующего месяца;
- 5.13. при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со статьёй 136 ТК РФ;
- 5.14. производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со статьёй 136 ТК РФ;
  - устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т.д.) в соответствии с Положениями, разработанными с учётом мнения выборного профсоюзного органа; доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать;
- 5.15. устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест с учётом мнения выборного профсоюзного органа .
- 5.16. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьёй 154 ТК РФ;
- 5.17. оплачивать сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно; производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха;

- 5.18. оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в средней заработной в полном размере (статья 157 ТК РФ);
  - 5.19. оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т.д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно статьи 157 ТК РФ;
  - 5.20. время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ);
  - 5.21. направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников (выплату надбавок, оказание материальной помощи и т.д.);
  - 5.22. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статьи 151 ТК РФ;
  - 5.23. расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учётом мнения выборного профсоюзного органа;
  - 5.24. предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее чем за два месяца под роспись в соответствии со статьей 162 ТК РФ;
  - 5.25. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере;
  - 5.26. работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ);
  - 5.27. с случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы;
  - 5.28. в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**
- 5.29. содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда; 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;
  - 5.30. постоянно анализировать социально – экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников; осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда; делегировать своих представителей в состав тарификационной комиссии, комиссии по распределению надбавок стимулирующего характера, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;
  - 5.31. защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах;
  - 5.32. принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
  - 5.33. своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;

5.34. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению, что:

- 6.1. работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ);
- 6.2. необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);
- 6.3. формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ);
- 6.4. **работодатель обязан:**
  - 6.4.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими **образования**, соответствующего уровня **впервые**, в порядке и объёме, предусмотренных статьями 173 – 175, 177 ТК РФ. Подобные же льготы и гарантии работодатель предоставляет работникам образовательных учреждений, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в Архангельском областном институте повышения квалификации педагогических кадров и институте повышения квалификации ПГУ, а также в других учреждениях подобного типа;
  - 6.4.2. заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ); сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
  - 6.4.3. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;
  - 6.4.4. по желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

## **7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ**

Работодатель обязуется:

- 7.1. обеспечить работникам здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- 7.2. для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и

ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда (Приложение № 3);

- 7.3. организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда; проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу;
  - 7.4. обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения;
  - 7.5. производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 10 (ст. 221 ТК РФ);
  - 7.6. приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ);
- на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля **не по вине работника** сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);
- 7.7. обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт согласно гл.36 ТК РФ;
  - 7.8. предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами;
  - 7.9. разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учётом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ);

Стороны пришли к соглашению, что:

- 7.10. все работники учреждения, в том числе его руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);
- 7.11. работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);
- 7.12. каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- 7.13. в учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профессионального союза. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчёт о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ); работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:
  - возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);
  - необеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечёт за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ);
- 7.14. контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

## **8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО – БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ**

### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:**

- 8.1.** обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ);
- 8.2.** выделяет средства для оздоровительной работы среди работающих и детей (ст. 377 ТК РФ);
- 8.3.** оборудует комнату для отдыха работников школы (дошкольного учреждения);  
Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых; по установленным нормам предоставляет бесплатную жилую площадь и отопление педагогическим работникам, возмещает расходы по оплате электроэнергии;
- 8.4.** ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья;

### **ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ:**

- 8.5.** организует оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- 8.6.** содействует своевременности получения санаторной путёвки на ребёнка и работающего члена профсоюза через районного уполномоченного ФСС и РС профсоюза;
- 8.7.** оказывает помощь в приобретении путёвок в оздоровительный лагерь «Альтаир», другие региональные и загородные детские оздоровительные лагеря;
- 8.8.** оказывает содействие и материальную поддержку в оплате стоимости путёвки и проезда к месту нахождения оздоровительного лагеря работникам с низким уровнем дохода;
- 8.9.** проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников школы (сада).

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

- 9.1.** Работникам школы в соответствии со ст. 5 областного закона «О внесении изменений...» от 26.11.04 г. выплачивается:
  - один раз в год по заявлению материальная помощь в размере должностного оклада (ставки) на основании Положения о выплате материальной помощи (Приложение № 4);
  - при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья - единовременное пособие в размере трёх должностных окладов без предъявления требований к стажу работы.
- 9.2.** Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, предусмотренная решением районного Собрания депутатов выплачивается педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы (если они не получают указанную компенсацию по основному месту работы), независимо от объёма учебной нагрузки и нахождения педагогических работников во всех видах отпусков.
- 9.3** Осуществляется предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в посёлках городского типа (рабочих посёлках), в том числе доставку топлива в натуре, либо возмещение стоимости приобретаемых дров по потребности ежегодно (ст. 55 Закона РФ «Об образовании», 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»

**9.3.** Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 26.06.2000г. № 1908.

**9.4** процентная надбавка к заработной плате за проживание и работу выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждении образования, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не менее 5 лет;

**9.5** работники МБОУ «Хозьминская ООШ №18» и члены их семьи (иждивенцы до 18 лет) имеют право на оплату, один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ; оплата стоимости проезда производится по возвращении работника из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Общая сумма стоимости проезда к месту использования отпуска работника в пределах территории РФ определяется решением собрания депутатов МО «Вельский муниципальный район».

**9.6.** Сохраняется на срок до одного года оплата труда, если закончился срок действия квалификационных категорий в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- возобновления педагогической деятельности 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 РФ;
- в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;
  - педагогическим работникам государственного учреждения, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
  - в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников - со дня возобновления работы;
  - в случае выявления допущенного руководителем соответствующего государственного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

**9.8.** В образовательном учреждении устанавливаются следующие формы морального и материального стимулирования:

- благодарность,
- премия за конкретный вклад,
- ценный подарок,
- почетная грамота,
- представление к званию лучшего по профессии,
- представления к государственным наградам.

**9.9.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной форме, успешно обучающимся в этих учреждениях работодатель

предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации (согласно ст. 173);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов- 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов- 1 месяц.

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, либо обучающимся по специальностям, не относящимся к профилю деятельности МБОУ «Хозьминская ООШ № 18», дополнительные отпуска предоставляются на условиях, оговорённых в трудовом договоре.

#### **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.**

- 10.1.** не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;
- 10.2.** профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- 10.3.** в случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учётом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);
- 10.4.** на основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 377 ТК РФ);
- 10.5.** профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно – массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);
- 10.6.** при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются на счёт профсоюзной организации членские взносы из заработной платы в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст.377 ТК РФ. председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 378 ТК РФ);
- 10.7.** увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» пункта 3 и п.5 ст. 81 руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст.374, 376 ТК РФ);
- 10.8.** увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «б» п.3, п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ);

10.9. профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности школы (детского сада);

10.10. представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по доплатам и надбавкам;
- комиссии по аттестации рабочих мест;
- и других комиссий, участвующих в управлении организацией ( п.3 ст.16 Закона о Профсоюзах».

10.11. с учётом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 п. 2, ст.81 подпункт «б» пункта 3, ст.81п. 5 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и предпраздничные дни (113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ);

При предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст.73 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

- 11.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.
- 11.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
- 11.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчёт о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.
- 11.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.



**11.6.** Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**11.7.** Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ)

МБОУ «Хозьминская основная общеобразовательная школа №18»  
на 2013 - 2016 г.г.

От работодателя:  
Директор МБОУ  
«Хозьминская основная  
общеобразовательная  
школа №18»



С.П. Батюк

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Хозьминская основная  
общеобразовательная школа  
№18»



М.В. Силинская

Протокол №1 от 19.03.2014 г  
собрания трудового коллектива МБОУ «Хозьминская ООШ №18»

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

**9.1.** Работникам школы в соответствии со ст. 38 Закона Архангельской области от 02.07.2013 №712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» выплачивается:

- один раз в год по заявлению материальная помощь в размере должностного оклада (ставки) на основании Положения о выплате материальной помощи (Приложение № 4);
- при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья - единовременное пособие в размере трёх должностных окладов без предъявления требований к стажу работы.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ)

МБОУ «Хозьминская основная общеобразовательная школа №18»  
на 2013 - 2016 г.г.

От работодателя:  
Директор МБОУ  
«Хозьминская основная  
общеобразовательная  
школа №18»



С.П.Батюк

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Хозьминская основная  
общеобразовательная школа  
№18»



М.В. Силинская

Протокол №2 от 23.09.2014 г  
собрания трудового коллектива МБОУ «Хозьминская ООШ №18

***Читать в новой редакции:***

9.5 работники МБОУ «Хозьминская ООШ №18» имеют право на оплату, один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг; оплата стоимости проезда производится по возвращении работника из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (Основание постановление Администрации МО «Вельский муниципальный район» Архангельской области» от 02.07.2014 г №1141)