

Представитель работодателя  
директор муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения «Холмогорская средняя  
школа имени М.В.Ломоносова»



Р.Е.Томилова  
20 17 г.

М.п.

Представитель работников  
председатель первичной  
профсоюзной организации



Н.А.Леонтьева  
20 17 г.

М.п.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Холмогорская средняя школа  
имени М.В.Ломоносова»  
на 2018 - 2020 годы

Коллективный договор принят  
на общем собрании работников  
образовательной организации  
протокол от 07 декабря 2017 г.  
№ 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную  
регистрацию в минтрудсоцразвития  
Архангельской области:

РЕГИСТРАЦИЯ

№ 53 от 11 ДЕК 2017

ЕЧ ИЯ ПИ АГАЮТСЯ (НЕТ)

Подпись

## Содержание

1. Общие положения .....	3 стр.
2. Трудовые отношения и обеспечение занятости .....	3-5 стр.
3. Рабочее время и время отдыха .....	5-10 стр.
4. Оплата труда, гарантии и компенсации .....	10-14 стр.
5. Охрана труда и здоровья .....	14-15 стр.
6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями .....	15-16 стр.
7. Взаимоотношения представительного органа и работодателя ...	16-17 стр.
8. Заключительные положения .....	17-18 стр.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Холмогорская средняя школа имени М.В.Ломоносова» (далее – образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### **1.1. Сторонами настоящего Договора являются:**

Работодатель в лице директора Томиловой Риммы Евгеньевны, действующей на основании Устава;

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Леонтьевой Надежды Анатольевны.

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения.

2.3. Защита персональных данных работников в установленном трудовым законодательством порядке обеспечивается Положением о защите персональных данных работников.

2.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации работников школы в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.5. Должностные обязанности работников учреждения определяются должностными инструкциями.

2.6. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение

независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям<sup>1</sup>, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки.

2.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд образовательной организации.

2.8. 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 аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре .

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

2.10. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

2.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня

увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.13. Действие в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в отношении членов профсоюза применяется с участием профкома.

2.14. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы образовательной организации совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (или одним), за исключением женщин, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - 36-часовая рабочая неделя.

3.2. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы - не более 35 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу (педагогическим работникам согласно расписанию).

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а

также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. С целью повышения квалификации, работы по самообразованию, в соответствии с Положением о методическом дне педагогическим работникам может предоставляться методический день в весенние, осенние каникулы. Присутствие на рабочем месте в этот день необязательно, за исключением случаев проведения в этот день общих собраний работников образовательной организации, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

3.8. Расписание уроков предусматривает рациональное использование рабочего времени педагогического работника и не допускает перерывов между занятиями более двух уроков, максимальное количество перерывов между уроками не должно превышать пяти уроков в неделю.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения профкома, на основании письменного согласия работников.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, продолжительность урока устанавливается 40 минут. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово. В этом случае Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.12. Работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников образовательной организации с ненормированным рабочим днем утверждается приказом директора школы по согласованию с профкомом.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня по соглашению сторон. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного

работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников муниципальной организации - в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

К государственным обязанностям относятся:

- исполнение воинских обязанностей (вызов в военкомат, медицинское освидетельствование, военные сборы, работа в аппарате усиления военкомата и т.п.);
- явка в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, законного представителя потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, присяжного;
- участие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении основного и (или) единого государственных экзаменов;
- проведение и обеспечение аварийно-спасательных и других неотложных работ в период действия чрезвычайного положения и т.п.

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных обязанностей в случаях, если в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

3.20. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.21. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам учреждения предоставляются отпуска без сохранения средней заработной платы:



- при вступлении в брак – до трех календарных дней;
- в случае рождения ребенка – до пяти календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (в том числе супруга или супруги) – до пяти календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс - один календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до двух календарных дней;
- для проводов детей в армию - один календарный день;
- при бракосочетании детей - до трёх календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - до трёх календарных дней.

Указанные основания могут рассматриваться как основания для предоставления работнику дней оплачиваемого отпуска в счёт ежегодного отпуска, внесения изменений в график отпусков по соглашению с работодателем.

Работодатель вправе предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению сторон.

3.22. Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.23. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

3.24. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.25. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Система оплаты труда и стимулирования устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения выборного представительного органа.

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в образовательной организации.

4.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим договором.

4.1.5. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, по заявлению работника перечислять на указанный лицевой счет в банке за счет работодателя.

4.1.6. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.1.7. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

4.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.11. При работе в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) производится оплата в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

## **4.2. Гарантии и компенсации**

4.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Работникам Организации, находящимся в служебных командировках для выполнения поставленных задач перед учреждением, за исключением повышения квалификации, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, выпавшие на период командировки, оплачивается в соответствии с действующим трудовым законодательством. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.2.3. Работодатель оплачивает время вынужденного приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней в размере средней заработной платы работника.

4.2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.2.6. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.2.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.2.8. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Надбавка за стаж работы в образовательной организации, расположенной в местности, приравненной к районам Крайнего Севера,

устанавливается работнику в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие четыре года работы, но не свыше 50 процентов заработка. Молодежи (лиц в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г. и прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке, то есть в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

4.2.9. Работники образовательной организации имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным. Отношения, связанные с предоставлением компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провозом багажа, регулируются в соответствии с Порядком компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Холмогорский муниципальный район», а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

4.2.10. Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасность работников образовательной организации при эксплуатации здания, сооружений, оборудования.

5.1.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.4. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в образовательной организации.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда.

5.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого рабочего места с учётом мотивированного мнения профсоюза.

5.1.9. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

5.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

5.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.15. Обеспечивать работников образовательной организации специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии действующими нормами.

5.1.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник обязуется:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда

5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.3. Проходить (за счёт средств работодателя) обязательные предварительные при поступлении на работу, периодические медицинские

осмотры, а так же внеочередные медицинские осмотры и профилактические прививки в соответствии с медицинскими рекомендациями и показаниями, а так же психиатрическое освидетельствование в порядке, установленном законодательством РФ.

5.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников образовательной организации в порядке, установленном федеральными законами Российской Федерации.

6.1.2. Своевременно перечислять денежные средства на расчетные счета внебюджетных фондов в размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

6.1.3. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах.

6.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании.

6.2. Работодатель поощряет работников за безупречный труд в соответствии с Положением об оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам за счет средств образовательной организации в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

6.4. Работодатель при обращении работника образовательной организации обязуется оказать содействие в организации отдыха несовершеннолетних детей в летнем лагере с дневным пребыванием при образовательной организации.

6.5. В связи с выходом на пенсию работнику образовательной организации выплачивается выходное пособие в размере трех должностных окладов.

6.6. Работодатель оказывает содействие в организации оздоровительных мероприятий для работников образовательной организации.

## **7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА И РАБОТОДАТЕЛЯ**



7.1. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве интересы работников образовательной организации, являющихся членами профсоюза, а также интересы всех работников образовательной организации независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

7.2. 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 данной первичной профсоюзной организацией.

7.3. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с представительным органом, руководствуясь с действующим законодательством и настоящим договором.

7.4. Порядок взаимодействия представительного органа и работодателя по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется действующим законодательством.

7.5. Представительный орган вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых положений по труду и социально-экономическим вопросам развития образовательной организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых представительным органом, и сообщать мотивированные ответы представителю органа.

7.6. Представители сторон договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению договора, о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам образовательной организации.

7.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

7.8. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, быть подвергнуты:

- дисциплинарному взысканию;
- переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

7.9. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации с сохранением среднего заработка за счет работодателя:

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

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Настоящий договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 01 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

8.2.1. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

8.3. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.4. Контроль над выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном сторонами порядке.

8.4.1. Стороны проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. В случае невыполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.7. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

8.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий договор сохраняет свое

действие в течение всего срока реорганизации.

8.9. При реорганизации образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.11. Действие настоящего договора распространяется на всех работников образовательной организации независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы (за исключением работников детского сада № 1 «Журавушка» - филиала МАОУ «Холмогорская СШ»).

8.12. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.