

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения отдела образования администрации  
Фурмановского муниципального района Ивановской области

на 2021 - 2024 годы

Начальник  
Муниципального учреждения  
отдела образования администрации  
Фурмановского муниципального  
Района Ивановской области



И.Ю.Саломатина

«19» января 2021 года

Председатель профсоюзного комитета  
Муниципального учреждения  
отдела образования администрации  
Фурмановского муниципального  
района Ивановской области

С.М.Кулик С.М.Кулик

«19» января 2021 года



Принят на общем собрании работников  
Протокол от «19» января 2021 года № 1



## **I. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее – Договора) являются Муниципальное учреждение отдел образования администрации Фурмановского муниципального района Ивановской области (далее – МУ отдел образования), в лице начальника МУ отдела образования, действующего на основании Положения о муниципальном учреждении отделе образования администрации Фурмановского муниципального района Ивановской области, именуемый далее Работодатель, с одной стороны и работники Муниципального учреждения отдела образования администрации Фурмановского муниципального района Ивановской области, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МУ отдела образования, именуемые далее Работники с другой стороны, а вместе именуемые Стороны.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и иные аналогичные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охрана труда, социальное обслуживание Работников отдела образования, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МУ отдела образования, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с начальником МУ отдела образования.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МУ отдела образования Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.8. При ликвидации МУ отдела образования Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут

ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора

1.10. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты МУ отдела образования, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 12 января 2024 года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

## **II. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении Работника на работу оформляются заключением письменного трудового договора, где могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, заключаемом в письменной форме.

2.2. Трудовые договора заключаются на неопределенный срок, а в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.7. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается пять или более работников в течение 90 календарных дней.

2.9. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

### **III. Рабочее время**

3.1. Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, предоставляются перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут и еженедельные выходные дни: суббота и воскресенье.

3.2. Стороны исходят из того, что очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения

профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.3. Стороны договорились, что матери, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также матери одиночки пользуются преимущественным правом на использование очередного отпуска в летнее время.

3.4. Стороны договорились, что по желанию работника отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна их частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.5. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого социального отпуска в связи с:

- а) бракосочетанием самого работника - 3 рабочих дня;
- б) бракосочетанием детей - 2 рабочих дня;
- в) организацией похорон близких родственников (мать, отец, сын/дочь, родные братья, сестры, бабушка, дедушка, свекор, свекровь, тесть, теща) - 3 рабочих дня;
- г) консультация в областной больнице - 1 рабочий день;
- д) родителям (законным представителям), имеющим детей младшего школьного возраста (1-5 класс) предоставлять 1 сентября - один рабочий день.

3.6. Работникам МУ отдела образования, занимающим должности руководителей, специалистов, служащих, а также работникам, занимающим должность «водитель автомобиля», «оператор котельной», работающие постоянно, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет продолжительностью не более 12 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет исчисляется из расчета один календарный день за каждый год работы в МУ отделе образования, муниципальных учреждениях образования, находящихся в ведении МУ отдела образования, а также учреждениях, осуществляющих бухгалтерское обслуживание муниципальных учреждений образования, находящихся в ведении МУ отдела образования, и не может превышать 12 календарных дней.

В стаж работы для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет засчитываются периоды работы:

- в МУ отделе образования;
- в муниципальных учреждениях образования, находящихся в ведении МУ отдела образования;
- в учреждениях, осуществляющих бухгалтерское обслуживание муниципальных учреждений образования, находящихся в ведении МУ отдела образования.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

Очередность предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за выслугу лет устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы МУ отдела образования и благоприятных условий для отдыха работников.

При этом замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, является правом, а не обязанностью работодателя.

3.7. При увольнении Работника ему в соответствии со ст.127 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.8. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника излишне выплаченной суммы (ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **IV. Особенности регулирования труда дистанционных работников**

4.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

4.2. В случаях, если работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую

информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

4.3. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

4.4. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

4.5. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

4.6. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

4.7. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

4.8. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

4.9. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами.

4.10. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую

книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

4.11. При отсутствии указанного в п. 4.10 настоящего Коллективного договора соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

4.12. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

4.13. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

4.14. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

4.15. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.16. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.



4.17. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

## **V. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МУ отделе образования возлагается на Работодателя.

### 5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

### 5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

5.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **VI. Оплата труда. Компенсационные выплаты**

6.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством (действующими нормативными документами) и принятой в МУ отделе образования системой оплаты труда работников.

6.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 17 числа текущего месяца и 2-го числа следующего за отчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

6.3. По результатам работы Работникам выплачиваются выплаты, установленные в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МУ отдела образования, а так же в соответствии с действующими нормативными документами по оплате труда отдельных категорий работников.

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в МУ отделе образования (выслуга лет);

6.4. Начальник МУ отдела образования вправе устанавливать определенным Работникам выплаты за сложность, напряженность и особый график работы, а так же дополнительные выплаты на основании внутренних локальных нормативных актов МУ отдела образования.

Размер данных выплат устанавливается приказом начальника МУ отдела образования.

6.5. Стороны договорились, что работникам МУ отдела образования выплачивается материальная помощь в соответствии с положением о материальном стимулировании работников МУ отдела образования.

6.6. По заявлению Работника, предварительно согласованного с профсоюзным комитетом, Работодатель оказывает материальную помощь в абсолютной величине в размере 5 (пять) тысяч рублей в случае смерти близких родственников (мать, отец, сын, дочь, родные братья, сестры, супруг, супруга, тесть, теща, свекор, свекровь) в пределах утвержденного фонда оплаты труда МУ отдела образования на соответствующий календарный год.

6.7. Работодатель обязуется выплачивать Работнику материальную помощь при достижении возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) в размере 5 (пять) тысяч рублей в пределах утвержденного фонда оплаты труда отдела образования на соответствующий календарный год.

6.8. Все дополнительные материальные выплаты производятся Работодателем исходя из возможностей фонда оплаты труда МУ отдела образования и в соответствии с локальным нормативным актом МУ отдела образования.

6.9. Выполнение работ, отклоняющихся от нормальных условий труда, компенсируются в следующем порядке:

6.9.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9.2. Доплата за работу в ночное время производится Работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 % стоимости одного часа, исходя из должностного оклада, за каждый час работы Работника в ночное время.

6.9.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере тройной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в тройном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, пропорционально времени, отработанного сверхурочно.

Для п.6.9.2 - 6.9.4 в случае доплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории Работников.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.9.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника МУ отдела образования, его заместителей и главного бухгалтера МУ отдела образования, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы списочного состава работников МУ отдела образования (без учета начальника МУ отдела образования, его заместителей и главного бухгалтера МУ отдела образования) устанавливается в кратности от 1 до 6.

6.9.7. Среднемесячная заработная плата работников МУ отдела образования определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава на среднесписочную численность таких работников за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году).

## **VII. Социальное и медицинское обслуживание**

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования в размере, определяемом законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется заключить договор об обязательном медицинском страховании работников отдела образования.

## **VIII. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МУ отделе образования возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

8.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Федерации, законами Российской Федерации и настоящим Коллективным договором (ст. 32 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации соответствии со ст.373 и ст.374 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития управления образования.

9.6. Члены профсоюзного комитета включаются или избираются в состав комиссий по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастного случая на производстве, по трудовым спорам и другим вопросам.

9.7. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в МУ отделе образования (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- изменение условий труда (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

9.10. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;



- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.11. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.13. Работодатель рассматривает представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает принятых мерах профкому (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **Х. Обязанности профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации);

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатам работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию обеспечение детей работников отдела образования путёвками в летние оздоровительные лагеря и новогодними подарками.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссии по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Принимать участие в организации культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в МУ отделе образования.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.2. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

11.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.5. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.6. По всем вопросам, не урегулированным настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Ивановской области и органов местного самоуправления Фурмановского муниципального района.