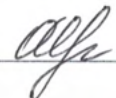


От работодателя:  
директор  
МБОУ Мещеряковская СОШ



Наполова Л.Т.

От работников:  
председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ Мещеряковской СОШ

 Чернова О.Д.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения Верхнедонского района  
Мещеряковской средней общеобразовательной школы  
на 2016-2018 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 3429/16-791 от 14.04.16  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко  
*Зам. нач. управления*  
*по труду и соц. защите*

## РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.  
УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ  
РАБОТНИКОВ

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

VII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

VIII. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ,  
ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками учреждения с работодателем.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Верхнедонского района Мещеряковская средняя общеобразовательная школа далее «Работодатель», в лице директора Наполовой Лидии Тимофеевны, и работники учреждения, именуемые далее «Работниками», в лице Черновой Ольги Дмитриевны, председателя профсоюзной организации МБОУ Мещеряковской СОШ.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в штате предприятия.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.7. **Первичная профсоюзная организация** под руководством председателя представляет интересы трудового коллектива. Первичная профсоюзная организация избирается в количестве трех человек на общем собрании трудового коллектива простым большинством голосов на срок действия Коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы первичной профсоюзной организации, рассматривать в установленный срок замечания и предложения, вносимые данным выборным органом и сообщать ему о принятых мерах.

1.8. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с

другом. В совместной деятельности Работодатель и первичная профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

**1.9 Первичная профсоюзная организация** как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности предприятия;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, ответственное и бережное отношение к имуществу предприятия;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации творческих конкурсов;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

1.10. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в каких-либо общественных организациях, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Коллективным договором. Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, настоящего Коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13. Настоящий коллективный договор разработан исходя из содержания Генерального, отраслевого трехстороннего соглашения Ростовской области. В случае, если указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются провести в течение месяца переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора

1.14. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

## **II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением трудового договора. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в предприятии:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода времени, (сезона),
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности предприятия (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях когда ее выполнение не может быть определено конкретной датой.
- с лицами, работающими на предприятии по совместительству.
- с лицами направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ.
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника.
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения.

2.2. С каждым работником работодатель заключает трудовой договор (контракт), в котором указаны условия оплаты труда. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается.

2.3. Профессиональная подготовка кадров, в том числе обучение работников вторым (смежным) профессиям и повышение квалификации, осуществляется администрацией учреждения в соответствии со ст. 196-197 ТК РФ.

2.4. В случае существенных изменений по инициативе работодателя, касающихся оплаты труда, вопросов нормирования и тарификации, работодатель обязан внести не позднее двух месяцев до введения изменений проект изменений на рассмотрение Общего собрания трудового коллектива и согласованные изменения довести до сведения работников не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон,
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.
- расторжение трудового договора по инициативе работника,
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность.

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизации.

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность,

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.6. Стороны обязуются при необходимости установления режима неполной занятости, предусмотреть продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели - не менее 20 часов.

2.7. Работодатель обязуется представлять информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости не менее чем за 3 месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается семь и более работников в течение тридцати календарных дней.

2.8. В период действия Коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 178-180 ТК РФ.

2.9. Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам время на поиск другой работы (не менее 4-х часов в неделю).

2.10. Стороны договорились о том, что:

2.11. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в учреждении.

2.12. При расширении деятельности обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

2.13. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

2.14. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в предприятии, в том числе и повышение должностных окладов.

2.15. Работникам предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом.

2.16. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные работником с ведома и разрешения работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов определяются работодателем по согласованию с СТК.

2.17. Работникам, совмещающим работу с обучением или поступающим в образовательные учреждения, предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом (ст. ст. 173, 177 ТК РФ).

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Система оплаты труда работников устанавливается законами и иными нормативно-правовыми актами Ростовской области, Постановлениями Администрации Верхнедонского района Ростовской области, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами) и включает в себя:

- оплату труда по должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплату надбавок и доплат компенсирующего и стимулирующего характера, премиальные выплаты по итогам работы согласно Положению об оплате труда (приложение № 2);

- другие выплаты, которые могут быть введены по приказу руководителя в зависимости от финансового состояния и результатов работы учреждения.

3.2. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

3.3. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц: аванс - 21 (число), окончательный расчет за месяц 6 (число) месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производится накануне. По заявлению работника в связи с экстренными ситуациями, аванс может выплачиваться в другие дни месяца.

3.4. Минимальная заработная плата в учреждении не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ). Конкретные размеры заработной платы устанавливаются трудовым договором, заключаемым индивидуально с каждым работником.

3.5. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами администрации Верхнедонского района.

3.6. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя

в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

3.7. Руководитель предприятия получает заработную плату в случае отсутствия задолженности по выплате заработной платы работникам предприятия.

3.8. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

3.9. За работниками учреждения, направленными на переобучение с отрывом от производства в связи с реорганизацией производства, сокращением численности или штата, сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

3.10. Работникам, находящимся в командировке, дни командировки оплачиваются в размере их заработной платы на момент нахождения в командировке.

3.11. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

Выплаты в размере не менее 4% к должностному окладу работников образовательных учреждений занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными) и иными особыми условиями труда, согласно результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

- выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Продолжительность рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем; в соответствии с ТК РФ раздел IV «Рабочее время», ст.91, составляет 40 часов в неделю, а также Постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36 часовая рабочая неделя.



4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Стороны договорились, что в учреждении может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных законодательством (для женщин - 6 часов в день, для мужчин - 7 часов в день):

- для работников, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- для лиц, в семье которых есть тяжелобольные близкие родственники.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (совмещение должностей, замещение отсутствующих работников, сверхурочная работа и т.п.).

4.5. Работодатель имеет право разрешить работнику по его заявлению работу по другому трудовому договору в порядке внутреннего совместительства или дать согласие на внешнее совместительство.

4.6. В соответствии со ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466. Остальные сотрудники обеспечиваются отпусками в общеустановленном порядке. Всем педагогическим работникам 56 календарных дней; техническим работникам – 28 календарных дней.

Работникам образовательных учреждений занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными) и иными особыми условиями труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда с 1 января 2014 года Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ в Трудовой кодекс РФ внесены изменения, в соответствии с которыми частично изменены условия предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в частности аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда. О применении результатов аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с ранее действовавшим порядком, см. часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

4.7. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители,
- женщины, имеющие трех и более детей,
- работники, получившие трудовое увечье,
- любые работники при наличии путевок на лечение.

4.9. Работники учреждения по их заявлению освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- при заключении брака самого работника или детей - на 3 дня,

- при рождении ребенка - на 1 день,
- смерти близких родственников - на 3 дня (родители, супруги, дети).

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году следующим работникам:

- работающим пенсионерам по старости;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;
- ветеранам труда, инвалидам, почетным донорам,

а также в других случаях и в порядке, предусмотренном законодательством.

4.11. Работодатель предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса, при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

4.12. Предоставляет дополнительный день отдыха в первый день учебного года женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах.

## **V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель обязуется руководствоваться Трудовым Кодексом РФ, который содержит рекомендации по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и государственные гарантии соблюдения соответствующих прав работников, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.2. Работодатель обязуется выполнять установленные законодательством нормы и требования по охране труда, направленные на улучшение условий труда и повышение его безопасности, выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

5.4. За счет средств учреждения осуществлять мероприятия по охране труда, обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными отраслевыми нормами.

5.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

5.7. Обеспечить условия труда молодежи и в том числе:

- а) исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.
- б) установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда и отдыха.

5.8. Организовать контроль совместно с первичной профсоюзной организацией за состоянием условий и охраны труда на предприятии.

5.9. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

6.1. Работодатель предоставляет работникам возможность использования отпуска во время учебного процесса в образовательных учреждениях района, при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

6.2. Предоставляет дополнительный день отдыха в первый день учебного года женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах.

6.3. Работникам также выплачивается материальная помощь по ходатайству первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника (родителей, мужа, жены, детей) - в размере 1 МРОТ;
- венок за счет предприятия;
- в экстренных случаях (пожар, стихийное бедствие, сложная операция и т.п.) - в размере 2 МРОТ.

6.4. Выплата сумм по возмещению причиненного ущерба здоровью в процессе трудовой деятельности должна производиться без зачета пенсии по инвалидности.

6.5. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме производить перечисление страховых взносов на обязательное медицинское страхование, социальное страхование, пенсионное страхование, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев.

## **VII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

7.1. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

7.2. Трудовой распорядок предприятия определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и являются приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение №1).

7.3. Каждый работник учреждения обязан соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, приказы директора, распоряжения руководителей, в непосредственном подчинении которых он находится, а также положения трудового договора и должностные инструкции.

7.4. Поощрения за труд, дисциплинарные взыскания, а также порядок их применения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VIII. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

8.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

8.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств последние разрешаются согласно действующему законодательству.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

9.2. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

9.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

9.4. Ответственность за нарушение настоящего договора стороны несут в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

В настоящем документе  
прошнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью



МБОУ Мещеряковской СОШ  
И. У. Наполова