

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

директор ГАНОУ МО «ЦО «Лапландия»



С.В. Кулаков

« 01 »

04

20 25 г.

М.П.

ОТ РАБОТНИКОВпредседатель первичной профсоюзной
организации ГАНОУ МО «ЦО «Лапландия»

О.В. Собакарь

« 01 »

04

20 25 г.

М.П.

Коллективный договорГосударственного автономного нетипового образовательного
учреждения Мурманской области «Центр образования
«Лапландия»**На период:**с 01 апреля 2025 года
по 31 марта 2028 года**ПРИНЯТ**

на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от 01.04.2025 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНМинистерство труда и социального развития
Мурманской области

Регистрационный № 31/2025 от 01.04.2025 г.



г. Мурманск

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном негосударственном образовательном учреждении Мурманской области «Центр образования «Лапландия» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и директор, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы учреждения.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем учреждения.

Работодатель – юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих у данного работодателя учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает их с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и (или) обеззараживающими средствами;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- обсуждение с директором вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Предмет договора

2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, 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.

III. Трудовые отношения

3. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.1.4. В трудовой договор включаются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, компенсационные выплаты.

3.1.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.1.6. При передаче персональных данных работника (информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника) работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны

соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с которым работник должен быть ознакомлен письменно;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

3.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.8. Прекращение трудового договора, изменение условий трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

IV. Повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость и формы повышения квалификации работников для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников, руководителей структурных подразделений (заведующих), не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие категории работников:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной

специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, расписанием занятий, в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей деятельности педагогических работников, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.3. Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой в полном объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону снижения, связанного с сокращением числа обучающихся, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам, реализуемым педагогическими работниками.

6.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 6.4. настоящего коллективного договора.

6.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного

согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором (**Приложение № 2**).

6.10. Количество дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

6.11. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

6.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска

6.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

а) ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам, в том числе инвалидам боевых действий – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

е) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность определяется по соглашению сторон;

ж) педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации.

6.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

6.17. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

VII. Оплата труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

7.2. Оплата труда педагогов дополнительного образования, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от направленности реализуемых ими дополнительных общеобразовательных программ.

7.3. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях предусмотренных Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.4. На основании поданного работником заявления в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории, оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохранять уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

7.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.6.3. Выплата заработной платы работникам может осуществляться по безналичной форме (пластиковая карта, сберегательная книжка) на основании письменного заявления работника.

7.6.4. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме два раза в месяц: 20 числа каждого месяца – первая половина заработной платы, 5 числа каждого месяца – вторая половина заработной платы (окончательный расчет).

VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Оказывает материальную помощь работникам в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

8.2. Организует и оборудует для работников учреждения помещение для приема пищи и отдыха.

8.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами Мурманской области.

8.4. Оказывает содействие первичной профсоюзной организации в организации и проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Учреждение создает на паритетной основе общественную комиссию по охране труда, в которую входят:

от администрации – 2 представителя;

от первичной профсоюзной организации – 2 представителя.

Общественная комиссия по охране труда работает по разработанному и утвержденному графику.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии со статьей 225 ТК РФ.

9.1.2. Организовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные соглашением по охране труда работодателя и первичной профсоюзной организации учреждения (**Приложение № 1**).

9.1.3. Ежегодно выделять финансовые средства для проведения мероприятий по охране труда.

9.1.4. Проводить в учреждении специальную оценку новых рабочих мест, оценку профессиональных рисков и по их результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.1.7. Обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.8. Обеспечивать работников средствами коллективной защиты.

9.1.9. Обеспечивать для удаления легкосмываемых загрязнений постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим средством.

9.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

9.1.11. Обеспечивать структурные подразделения учреждения аптечками.

9.1.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

9.1.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

9.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.1.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

9.1.17. Обеспечивать прохождение за счет средств учреждения обязательных медицинских периодических осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

9.1.19. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против COVID-19, выходные дни в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.20. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

9.1.21. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.22. Создавать условия для работы в учреждении комиссии по охране труда.

9.1.23. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда работодателя и первичной профсоюзной организации учреждения.

9.1.24. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки России, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.25. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов учреждения.

9.1.26. Предоставлять работникам, членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) бесплатное посещение туристских баз, плавательного бассейна, спортивного зала учреждения в соответствии с графиком посещений и без ущерба основной деятельности учреждения.

Х. Пожарная безопасность

10. Работодатель обязуется:

10.1. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации и иными нормативными документами.

10.2. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

10.3. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

11.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

11.5. Работодатель обеспечивает бесплатно:

- ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов в установленном размере из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их заявлений;

- перечисление удержанных членских профсоюзных взносов на расчетный счет Мурманской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.6. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, избранным в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором:

11.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзного комитета – без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

11.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным действием, работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председателя профсоюзного комитета – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

11.7.3. Членам профсоюзного комитета предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим коллективным договором, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для

выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их кратковременной профсоюзной учебы.

11.7.4. Члены профсоюзного комитета на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний и других мероприятий, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.8. Подлежат согласованию с первичной профсоюзной организацией следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых отношений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
- положение об оплате труда работников учреждения;
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ (ст.374 ТК РФ);
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.376 ТК РФ).

11.9. С учетом мнения первичной профсоюзной организации принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение работников к сверхурочным работам, кроме случаев, указанных в ст.99 ТК РФ;
- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премирование и его размеры;
- при угрозе массовых увольнений;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- в других, установленных законодательством Российской Федерации случаях.

ХII. Обязательства первичной профсоюзной организации

12. Первичная профсоюзная организация обязуется:

12.1. 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.

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Мурманской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

12.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

12.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

12.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест охране труда и других.

12.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников учреждения.

XIII. Контроль за выполнением коллективного договора

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет настоящий коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

13.4. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по контролю за выполнением коллективного договора, в порядке, установленном сторонами коллективного договора.

13.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

13.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты и проведены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

XIV. Заключительные положения

14. Коллективные трудовые споры, возникающие при исполнении коллективного договора, разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

14.1. Изменения и дополнения в коллективный договор, предлагаемые до истечения срока его действия, вносятся в том же порядке, в каком был принят коллективный договор и оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме.

14.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с даты подписания его сторонами.

14.3. От имени работников учреждения коллективный договор подписывается председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. От имени работодателя коллективный договор подписывается директором учреждения.

14.4. Работодатель учреждения направляет настоящий коллективный договор в уполномоченный орган Мурманской области по регистрации коллективных договоров в течение семи дней с момента его подписания для регистрации.

14.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

14.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся раз в год в январе на заседании двухсторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзной первичной организации.

14.7. Текст коллективного договора составлен в 3 экземплярах: по одному экземпляру для каждой стороны и экземпляр для уполномоченного органа Мурманской области по регистрации коллективных договоров.

Приложение № 1
к коллективному договору
Государственного автономного
нетипового образовательного
учреждения Мурманской области
«Центр образования «Лапландия»

**Соглашение по охране труда работодателя и первичной профсоюзной
организации учреждения**

№ п/п	Планируемые мероприятия	Сроки проведения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4
1	Подготовка учреждения к новому учебному году. Проверка исправности инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда	До 1 сентября	Директор, заместители директора
2	Организационные мероприятия:		
2.1.	Подписание акта о приемке учреждения к новому учебному году	До 1 сентября	Директор
2.2.	Утверждение должностных обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогического коллектива и инструкций по охране труда для работников учреждения	Не реже 1 раза в 5 лет	Директор
2.3.	Назначение приказом ответственных лиц за соблюдением требований охраны труда в учебных кабинетах, спортзале и т.п., а также во всех подсобных помещениях на учебный год	На начало учебного года	Директор
2.4.	Проведение совета по рассмотрению перспективных вопросов обеспечения безопасности жизнедеятельности работников, обучающихся; принятие программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий образовательного процесса	Два раза в год	Председатель совета учреждения
2.5.	Обеспечение выполнения директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний государственного надзора и технической инспекции труда	В течение года	Специалист по охране труда
2.6.	Измерение сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных и паровых котлов, сосудов, работающих под давлением, баллонов для сжатых и сжиженных газов, анализ воздушной среды на содержание пыли,	Один раз в год	Инженер

	газов и паров вредных веществ, замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях учреждения в соответствии с правилами и нормами.		
2.7.	Прием на работу на отдельные участки квалифицированных специалистов. Профессиональная подготовка персонала.	В течение года	Заместитель директора по БиОТ
2.8.	Организация в установленном порядке обучения, проверки знаний по охране труда сотрудников	При приеме на работу, далее – 1 раз в 3 года	Специалист по охране труда
2.9.	Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты	По мере необходимости	Заместитель директора по БиОТ
2.10.	Проверка наличия (обновление) инструкций по охране труда и наглядной агитации в кабинетах	В течение года	Специалист по охране труда
2.11.	Контроль за безопасностью используемых в Образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения	В течение года	Заместитель директора по БиОТ, специалист по охране труда
2.12.	Паспортизация учебных кабинетов, спортзала, а также подсобных помещений	В течение года	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
2.13.	Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, спортзала и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	В течение года	Заместитель директора по БиОТ
2.14.	Разработка и периодический пересмотр инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению лабораторных и практических занятий	В течение года	Специалист по охране труда
2.15.	Обеспечение безопасности обучающихся и работников при проведении массовых мероприятий	В течение года	Заместители директора, руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
3	Работа постоянного состава первичной профсоюзной организации и работодателя:		
3.1.	Подведение итогов выполнения соглашения по охране труда	При утверждении	Руководитель, председатель первичной профсоюзной организации, специалист по охране труда
3.2.	Утверждение на общем собрании плана работы по охране труда	Один раз в год	
3.3.	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, принимаемыми на работу. Регистрирование проведения вводного инструктажа в	При приеме на работу	Специалист по охране труда

	журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего		
3.4.	Проведение инструктажей на рабочем месте (первичного, повторного, внепланового, целевого). Регистрировать проведение инструктажей в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.	Первичный – при приеме на работу. Повторный - 1 раз в 6 месяцев. Внеплановый, целевой в соответствии с действующим законодательством	Руководители структурных подразделений

Приложение № 2

к коллективному договору Государственного
автономного нетипового образовательного
учреждения Мурманской области
«Центр образования «Лапландия»

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1	2	3
1.	Заместитель директора	3 календарных дня
2.	Главный специалист	3 календарных дня

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 21 / 21 марта
2011 лист 3.

Начальник
общего отдела Соловьев Е.А. Соловьев

