

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Работодателем и работниками МКОУ «Лицей села Верхний Мамон  
Верхнемамонского муниципального района Воронежской области»  
на 2012-2014 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора является:  
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Лицей села Верхний Мамон Верхнемамонского муниципального района Воронежской области», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора лицея Дудкина Василия Ивановича, и работники МКОУ Лицей в лице профсоюзного комитета МКОУ «Лицей села Верхний Мамон Верхнемамонского муниципального района Воронежской области» Токаревой Светланы Ивановны.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключён между работниками МКОУ «Лицей села Верхний Мамон», с одной стороны, и муниципальным казенным общеобразовательным учреждением «Лицей села Верхний Мамон», именуемый в дальнейшем «Работодатель».
- Работники лицея доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.
- 1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения Работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.
- 1.4. Коллективный договор признаёт исключительное право Работодателя:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.94 (приказ Министерства образования РФ № 360 от 20.09.94);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.6. Профсоюзный комитет имеет право на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - положение о премиях, доплатах и надбавках;
  - график отпусков;
  - форма расчётного листка
  - приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
  - приказы о награждениях работников;
  - приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст.81 п. 2, п. 3, п. 5 ТК РФ;
  - другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе последнего и внесении предложений по её совершенствованию.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение Работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Руководитель несёт ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.11. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – до 3-х календарных дней.

1.12. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.13. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

## **2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

При приеме на работу:

2.1. Заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается « на неопределенный срок».

Срочный договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком это указывается в трудовом договоре.

2.5. Работник, не выдержавший испытания, предупреждается об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.

2.6. Если работник не приступил к работе в течение недели со дня начала работы, установленный трудовым договором, без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

2.7. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.8. В случае увольнения по сокращению штата, работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

## **2. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.**

3.1 Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п. 66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», «Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.3. Расстановка кадров на новый учебный год повторяется не позднее 15 апреля текущего года.

3.4. Своевременно проводится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.6. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата.

3.7. Работодателем создается аттестационная комиссия. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.8. Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации работниками в соответствии с действующим законодательством.

3.9. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года работникам, с их согласия предоставляется возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Устанавливается 5-дневная рабочая неделя для работников бухгалтерии, столовой, делопроизводителя. Для педагогических работников устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

4.2. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При шестидневной – один выходной день – воскресенье.

4.3. Начало работы в 8<sup>00</sup>.

Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, две перемены по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

4.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) учителю предоставляется методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу Работодателем и учеба проходит в то время, когда в школе проводится уроки.

4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или инструкциями.

4.8. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.10. Технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 36-часовой рабочей неделе.

4.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители, бухгалтерия, делопроизводитель.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней.

Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня.

4.13. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.1994 «Об отпусках работников образовательных учреждений и

педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 19 марта 2001 года)» 56 календарных дней, работникам бухгалтерии, делопроизводителю – 36 календарных дней, техническим работникам – 28 календарных дней,

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала

4.16. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с письменного согласия работника.

4.17. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

4.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребёнка без матери в возрасте до 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и Работодателем.

4.19. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 – 177 ТК РФ.

4.20. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счёт средств Работодателя или получивший вторую специальность за счёт Работодателя, обязан отработать у Работодателя по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную

сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

4.21. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.22. Работникам с ненормированным рабочим днём оплата дополнительного отпуска производится за счёт бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ; 884 от 11.12.02.

4.23. Предоставлять родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

4.24. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

4.25. Работникам МКОУ «Лицей села Верхний Мамон» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- на похороны близких родственников - 3 дня
- на свадьбу работника - 3 дня
- на свадьбу детей - 3 дня

## **5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1 Заработная плата работников вычисляется путем умножения ставки первого разряда на коэффициент разряда работника.

5.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы,

размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

Форма расчетного листка утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3. Заработная плата выплачивается по месту работы или по месту жительства работника. По решению общего собрания получают специальные карты для получения заработной платы.

**5.4. Заработная плата выдается два раза в месяц: 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца.**

5.5. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера». «Положение» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.7. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5.8. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом Работодателя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.9. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в 2 раза превышающий размер, установленный ст.236 ТК РФ.

5.10. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

5.11. Оплата труда педагогических работников, у которых по уважительным причинам (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, работа за границей, за год до ухода на пенсию и др.) истек срок действия квалификационной категории

предусматривается сохранение уровня оплаты труда на один год по имеющейся ранее квалификационной категории. (Разъяснения Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ от 15 августа 2011 № 03-515159).

## **6. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТАЮЩИХ**

6.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на Работодателя.

Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерическом диспансере для работников учреждения;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- создаёт санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучение;
- своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100 % из фонда экономии заработной платы.

6.3. Распределить следующим образом функциональные обязанности по охране труда между руководителями. От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать председателя профсоюзного комитета МОУ лицей Токареву С.И.

6.4. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт помещений.

6.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

6.6. Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

6.7. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

6.8. Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учёт и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме №\_\_.

6.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

6.10. Обеспечить работников полагающимся инвентарём, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

6.11. Обеспечить возможность получения сотрудниками горячего питания.

6.12. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже  $-30^{\circ}\text{C}$  работа учреждения может быть остановлена.

6.13. Проводить анализ заболеваемости и её причин ежеквартально.

6.14. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

## **7. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст.382).

7.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

7.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работодателем и работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа

руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398 – 418).

7.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включённым в заключённый договор при условии их выполнения.

## **8. ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора, оговорённые в пп.1.6.

8.2. Работодатель обязуется:

– производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление профсоюзных взносов на счёт профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;

– разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

– включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, Работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1.4. настоящего коллективного договора.

8.4. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены Работодателем в соответствии со ст. 81., п. 2, подп. «б», п. 3, п. 5 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

## **9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении всего срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

Продление, а также изменение и дополнение коллективного договора осуществляется в соответствии с п. 1.8, 1.9. данного документа.

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.

Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников после его подписания.

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

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

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

## **10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Соглашение по технике безопасности и охране труда.

### **Комментарий к «Коллективному договору»**

В ТК РФ, который действует с 1 февраля 2002 г., коллективному договору придается исключительно большое значение. Достаточно сказать, что на него прямо ссылаются статьи: 8, 9, 15, 21, 22, 27, 29, 33, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 101, 119, 136, 144, 149, 152, 154, 189, 195.

### **Текст пяти основных статей закона**

Выработка проекта «Коллективного договора» начинается с коллективных переговоров между представителями работодателя (директора школы) и представителями работников (профсоюзного органа). Ст.36 ТК РФ указывает, что любая из сторон может проявить инициативу по организации начала переговоров. Определен семидневный срок, в течение которого сторона, получившая письменное уведомление, обязана приступить к ведению переговоров. Стороны должны предоставлять друг другу всю имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров не позднее двух недель с момента получения запроса (см. ст. 37 ТК РФ). В случае если возникли разногласия в ходе переговоров, то составляется «Протокол разногласий». Обращаем особое внимание руководителей учреждений образования, что после подписания «Коллективного договора» (в соответствии со ст. 50 ТК РФ), текст договора направляется работодателем (директором школы) в соответствующий орган по труду на «уведомительную регистрацию».

Условия «коллективного договора» не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

### **Ст.40. Коллективный договор**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

#### **Ст. 41. Содержание и структура коллективного договора**

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- Формы, системы и размеры оплаты труда;
- Выплата пособий, компенсаций;
- Механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором;
- Занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи;
- Соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- Оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- Другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

#### **Ст. 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения**

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами

#### **Ст. 43. Действие коллективного договора**

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, её филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

#### **Ст. 44. Изменение и дополнение коллективного договора**

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

1. Минимум требований к содержанию «коллективного договора» дан в ст. 41 ТК РФ. Следовательно, в вашем варианте документа может быть больше положений, разделов и т.п., но меньше быть не может.

2. Ни один пункт «Коллективного договора» не может ухудшать по сравнению с законом положение работника, а вот улучшать может. Например, в предложенном Вам варианте «Коллективного договора» есть п. 2. 12., в котором преимущественное право на оставление на работе в случае увольнения по сокращению штата предоставляется работникам, которым остался один год до возраста, необходимого для выхода на пенсию по старости, хотя в статье 179 ТК РФ («Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

организации..») такой категории не существует. Или в пункте 5.7. определяются четыре категории работников, которым полагается доплата при наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы.

3. В ТК РФ, а отсюда и в «Коллективном договоре» появилось понятие «мотивированное мнение выборного профсоюзного органа» (например, при расторжении трудового договора (увольнении) по статье 81. п. 2, подп. «б», 3 и п. 5 ТК РФ). Или закон обязывает работодателя учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права. В ранее действовавшем КЗоТ при увольнении работника по определенным статьям требовалось согласие профсоюзного комитета. Следовательно, необходимо выяснить разницу между понятием «согласие» и понятием «мотивированное мнение».

*«Согласие»* - профком принимал решение, например, о несогласии на увольнение учителя «А» по сокращению штата работников. По этому решению директор школы не имел право уволить учителя «А».

*«Мотивированное мнение»* - профсоюзный комитет должен указать, какой пункт, какой статьи ТК РФ нарушил директор, увольняя учителя «А». Если этого не будет сделано, то мнение профсоюзного комитета не будет считаться мотивированным. Профсоюзный комитет не может принять решение, в котором просто выражено несогласие с увольнением учителя «А», так как в этом случае директор уволит учителя «А», т.к. мнение профкома не являлось мотивированным.

Имеет ли право комиссия по разработке «Коллективного договора» предложить Вам и сейчас записать в «Коллективном договоре» о том, что необходимо «согласие» выборного профсоюзного органа? Предложить – имеют право. А Вы можете согласиться и заключить «Коллективный договор» в такой форме, а можете не согласиться и потребовать, чтобы формулировка была в соответствии с ТК РФ, т.е. было бы записано «учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа». Право на заключение «Коллективного договора» представлено Вам ст. 22 ТК РФ.

Необходимо обратить особое внимание на то, что в регионе, где Вы живёте и работаете, наверняка существует «Трёхстороннее соглашение» между Правительством региона, объединением профсоюзов и объединениями предпринимателей, заключённое на один год или несколько лет.

В таком соглашении может быть оговорено, в каких случаях работодатель должен получать «согласие профсоюза». Следовательно, при разработке проекта «Коллективного договора» своей школы Вам необходимо ознакомиться с «трёхсторонним соглашением» и зафиксировать все эти моменты в «Коллективном договоре», чтобы не было расхождений.

**Работодатель**  
Дудкин  
Василий Иванович

Паспорт 2003 № 017668  
выдан 21.05.2002 г.  
Верхнемамонским РОВД  
Воронежской области

Адрес: с. Верхний Мамон  
ул. Школьная, д.7

---

(подпись)

**Председатель  
профсоюзной организации**  
Токарева Светлана Ивановна

Паспорт 2002 № 678370  
выдан 22.11.2001 г.  
Верхнемамонским РОВД  
Воронежской области

Адрес: с. В. Мамон  
ул. 50 лет Победы, д.14, кв.1

---

(подпись)

Дата заключения «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 г.

