

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
Муниципального общеобразовательного учреждения Клементьевской основной  
общеобразовательной школы  
с. Клементьево, Угличский район. Ярославская область  
на 2018-2020 гг.

От работодателя:

Директор МОУ Клементьевской ООШ

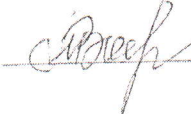


Пуховая Н.А.

От работников:

Председатель представительного  
органа работников

МОУ Клементьевской ООШ

 Волкова Т.К.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении Клементьевской основной общеобразовательной школе.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — учреждение), установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения,

- работодатель в лице его представителя – директора Сметаниной Светланы Юрьевны (далее – Работодатель).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работники учреждения не являются членами профсоюза.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

### - работодатель обязуется:

а) выплачивать заработную плату не позднее 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан через расчетный лист извещать ежемесячно каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

б) учитывать мнение общего собрания работников при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;

в) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;

г) создавать условия для снятия физической и психологической усталости работников.

### - общее собрание учреждения обязуется:

а) соблюдать внутренний трудовой распорядок, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

б) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, регионального и районного отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

в) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- г) принимать активное участие в разработке локальных актов учреждения, касающихся трудовых отношений и охраны труда;
- д) объективно представлять интересы сотрудников учреждения, участвовать в работе комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат;
- е) участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, при необходимости обращаться за помощью в разрешении конфликтов в вышестоящие органы;

## II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также с региональными и районными (городскими) отраслевыми соглашениями.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника (только в лучших, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ: место, после объем учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, административному персоналу и другим сотрудникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается на новый учебный год руководителем учреждения по окончании учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в течение учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы и (определенные внутренние совместители), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (внешние совместители) предоставляется только в том случае, если основные педагогические работники обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем три ставки заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске до ухода на пенсию, до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на это период другим педагогическим работникам.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов

(групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении):

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или воспитательных условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы и др.), а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении сотрудником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Переход на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учетом мнения общего собрания работников ОУ.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщины, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с действующим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке, а также повышению квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.1.2. В случае вывешиваемых работников и одновременного создания рабочих мест обеспечить опережающее обучение вывешиваемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.1.3. 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, одновременно оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, осуществляемым в учреждениях высшего среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, обучающимся в учреждениях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе в случаях, предусмотренных законодательством, регулирующим деятельность учреждений, по направлению учреждений органов управления образованием, а также в других случаях).

3.1.5 Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 марта 2010 г. № 209 (далее – Порядок аттестации) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую ставку, срок со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.6. Предоставлять педагогическим работникам, не имеющим методических дней, по их желанию, по 3-х дней с сохранением средней заработной платы для подачи заявления в аттестационную комиссию, получения необходимых консультаций, осуществления других действий, предусмотренных Порядком аттестации.

#### IV. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

4.1 Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором, приложениями к нему, региональными и районными (городскими) соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе с постановлением Правительства Ярославской области от 26 августа 2013 года № 1107-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 29.06.2011 3 465-п».

4.2. Работодатель:

4.2.1. Разрабатывает и принимает положение об оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора

4.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений, других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда), включая нормы часов педагогической работы и ставку заработной платы, нормы времени, утвержденные в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оплаты (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе премий, на основе критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы и целей осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результата его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника к результату деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);  
-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);  
-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. Фонд оплаты труда работников формируется из средств на:

- 1) оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается на основании положения и приказа утвержденного работодателем.

4.6. Изменение оплаты труда производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающего право на повышение заработной платы (распространяется на работников, не имеющих квалификационной категории)

- получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения,

награждения

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Оплата труда отдельных категорий педагогических работников регулируется, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации работы за ставку заработной платы) продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников»

4.8. Работодатель устанавливает оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере (указать размер, но не менее 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время), что фиксируется в трудовом договоре.

4.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников.

4.10. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке, заключившими региональный и районный (городской) соглашения, коллективного договора по инициативе работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату и полный размер.

4.11. Стороны договорились отнести к выплатам компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) за классное руководство;

б) проверку тетрадей и письменных работ;

в) обслуживание вычислительной техники;

г) заведование кабинетами, учебными мастерскими;

д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся;

е) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

ж) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

з) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

и) ведение теплопроизводства;

4.12. Стороны договорились предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты:

- в размере не менее 30 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы)

педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 21 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет) и также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.4. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника без перерывов между занятиями.

7.5. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом установленного до начала каникул количества часов.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

7.6. Для педагогических и других работников рабочим временем являются периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

7.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Графики сменности и дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается по Положению об оплате труда, приказам по учреждению, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 372 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем в течение месяца со дня окончания периода, за который он предоставляется. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, а том числе если работник своевременно

не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден об отпуске позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественно в выборе новой даты начала отпуска.

7.10. При предоставлении ежегодного периода, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работников. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.11. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются оплачиваемые свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 дня;
- бракосочетание детей работника - 1 день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) - 1 день;
- смерть родителей, супруга - 3 дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- для сопровождения ребенка в первый класс - 1 день;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник - 3 дня;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) - 3 дня;
- активным участникам районных и областных смотров художественной самодеятельности, туристических слетов - 2 рабочих дня.

В коллективном договоре могут определяться другие основания и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, а также их конкретная продолжительность.

### УИИ. Социальные гарантии и льготы

8. Стороны считают, что:

8.1. Работодатель осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с уставом учреждения.

Установление настоящим коллективным договором доплат, надбавок, персональных повышений, коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам (базовым окладам (базовым должностным окладам)), в том числе за выполнение общественной работы, оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения и не может рассматриваться как целевое использование средств.

8.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация (или книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске в отпуске по уходу за ребенком, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения) целевого использования.

8.3. Педагогическим работникам компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными Законом Ярославской области.

8.4. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, отмеченным почетными грамотами, званиями, знаками отличия Министерства образования и науки Российской Федерации и других Центральными органами установившими надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) исходя из собственных средств - 500 рублей в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения.

8.5. Работодатель с учетом финансово-хозяйственной возможности учреждения устанавливает дополнительные гарантии:

а) путем сохранения при установлении размера оплаты труда повышающего коэффициента квалификации;

- по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков;

б) выделение дополнительных средств для лечения работников;

в) выплату дополнительного выходного пособия (материальной помощи) в размере не менее



- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию;
- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации;
- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации.

## IX. Охрана труда и здоровья

### 9. Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.
- 9.2. Работодатель назначает приказом ответственного по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.
- 9.3. Работодатель:
  - разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;
  - проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
  - организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости;
  - обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
  - обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также мониторами и общеукрепляющими средствами в соответствии с утверждёнными нормами;
  - проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;
  - обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
  - предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
  - организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;
  - обеспечивает на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров (обследований) работников за счёт средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённом приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года №302н;
  - организует участие представителей органов государственного надзора и технического назначения по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками на объектах ОУ учреждения;
- 9.4. Работодатель устанавливает уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда должностную активную работу по охране труда в образовательном учреждении в размере до 30% от оклада.

## XI. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

- 11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами от работодателя и представителя Общего собрания сотрудников ОУ.
- 11.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.
- 11.3. Каждая из сторон, в соответствии с законодательством Российской Федерации, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение

обязательства, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

11.6. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

11.7. Стороны договорились, что:

11.8. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на обязательную регистрацию в орган по труду.

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до истечения срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива 26.12.2017г  
Протокол № 3. И утвержден приказом по учреждению от 27.12.2017г № 104/01-02