

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Основная школа с. Аллагулово  
муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области»**



Директор школы М.Р. Яббаров

Представители работников:

17.05.2018 г. с. Аллагулово

- 17.05.2018 г. О.В. Яббарова О.В. Яббарова
- 17.05.2018 г. Ф.Х. Манюрова Ф.Х. Манюрова
- 17.05.2018 г. Н.Ш. Маняпова Н.Ш. Маняпова

**Коллективный договор  
на 2018-2020 годы**

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области  
"18" 05 2018 года рег. № 235

Зам. дир. Курдюкина Е.А.

# Коллективный договор на 2018-2020 годы

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Основная школа с. Аллагулово муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области», устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со [ст. ст. 40 - 44](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная школа с. Аллагулово муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области», именуемый далее "работодатель", в лице директора Яббарова Марса Расыховича, действующего на основании Устава, и Общего собрания работников в лице своих представителей: Яббарова Ольга Владимировна, Манюрова Фариды Хаварисовна, Маняпова Наиля Шафиковна, именуемые далее "трудовой коллектив", действующего на основании трудового договора.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе 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.

1.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте школы <http://allagulovo.ucoz.net>.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

## 2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя ([ст. 67](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора ([ст. 68](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

2.4.1. на неопределенный срок;

2.4.2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами ([ст. 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [ч. 1 ст. 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению

сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре указываются:

2.5.1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор;

2.5.2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;

2.5.3. место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер ставки заработной платы или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха ([ст. 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме ([ст. 72](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в [абз. 3 настоящего пункта](#).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Сохранение учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность)

([ст. 256](#) Трудового кодекса Российской Федерации). Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год и затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в п. 2.10.2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ([ст. 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([ст. 76](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работник должен быть извещен не позднее чем за 2 месяца ([ст. 162](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, коллективным договором ([ст. 68](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться по [ст. ст. 77, 81, 336](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3.2. Оплата труда работников устанавливается:

а) на основании Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда ([ст. 130](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.4. За выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.5. Система оплаты труда работников у работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым работодателем положением об оплате труда;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у работодателя.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с образовательным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы), а именно:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

в) сверхурочной работе;

г) работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) работе в ночное время;

3.6. Время простоя работника оплачивается в соответствии со [ст. 157](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В соответствии со [ст. 136](#) Трудового кодекса Российской Федерации выплата

заработной платы работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках..

3.8. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии работодателя.

3.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со [ст. 136](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения ([ст. 140](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности ([ст. 244](#) Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения ([ст. 140](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную [ст. ст. 142, 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со [ст. 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных [ст. ст. 165 - 188](#) Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

3.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов, и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты

принимает работодатель.

3.16. Выплаты социального характера осуществляются работодателем на основании заявления работника с учетом мнения трудового коллектива из средств работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом работодателя на каждый финансовый год.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти работника в размере 1,5 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (далее - МРОТ);
- выплаты в случае смерти близких родственников в размере 1,5 МРОТ;
- выплаты в случае выявления у работника тяжелых заболеваний в размере 1,5 МРОТ;
- выплаты в случае краж, при других несчастных случаях с причинением значительного ущерба - в размере от 0,5 до 1 МРОТ;

- выплаты в случае потери имущества вследствие пожаров - в размере от 1,5 до 2 МРОТ (общий размер средств на эти цели устанавливается в размере не менее 350 000 рублей в год);

- выплаты, связанные с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для женщин; 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для мужчин) и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из организации (общий размер средств устанавливается в размере 500 000 рублей в год при выплатах не менее 0,5 МРОТ, МРОТ определяется на момент написания заявления о выплатах);

- выплата по заявлению работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у работодателя не менее 20 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон в связи с истечением срока трудового договора), единовременного вознаграждения в размере его месячного заработка без учета премий и почасовой оплаты труда по основной должности исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент написания заявления о выплатах (общий размер средств устанавливается в размере не менее 300 000 рублей в год);

- для детей работников - приобретение новогодних подарков, оплата путевок в детские оздоровительные лагеря.

3.17. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального [закона](#) от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального [закона](#) от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

## 4. Режим труда и время отдыха

4.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю ([ст. 91](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю ([ст. 92, 333](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины; одного из родителя-работника (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ([ст. 93](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного

оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. ([гл. 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы ([ст. 94](#) Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период ([ст. 104](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. В случаях, указанных в [ч. 3 ст. 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в [ч. 2 ст. 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета.

4.4. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в [ч. 2 ст. 113](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в [ч. 3 ст. 113](#) Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения трудового коллектива. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

4.5. Работники имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней ([ст. 115](#) Трудового кодекса Российской Федерации);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней ([ст. ст. 116 - 120](#) Трудового кодекса Российской Федерации);
- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью календарных 56 дней

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала ([ст. 123](#) Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у работодателя.

4.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника ([ст. ст. 124, 125](#) Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами ([ст. 124](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя ([ст. 126](#) Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия ([ст. 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по



его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных [ст. 128](#) Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается ([ст. 263](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется 2 свободных часа в неделю, оплачиваемых за счет работодателя, или по желанию работника 1 свободный день в месяц.

4.12. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со [ст. 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации:

- правилами внутреннего распорядка;
- положением о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- положением о привлечении работников к сверхурочной работе;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

4.13. Право педагогических работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе законодательства Российской Федерации и устава работодателя.

## **5. Охрана труда**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечить их расходование.

5.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

5.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных

случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.1.6. Организовать в структурных подразделениях работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

5.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

5.1.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

5.1.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.1.10. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей трудового коллектива для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.1.11. Привлекать представителей трудового коллектива к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

5.1.12. Обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях работодателя.

5.1.13. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

5.1.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.1.15. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

5.2. Представители трудового коллектива обязуется:

5.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.2.2. Заслушивать на заседаниях результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности образовательной организации к началу учебного года.

5.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

5.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.2.6. Оказывать практическую помощь работникам в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режим.

## **6. Содействие занятости работников**

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от основной работы.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 20 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

6.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом.

## **7. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации**

7.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются

только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

7.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.8. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и регистрации в Управлении труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области.

7.9. Контроль за исполнением Договора:

7.9.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников (Протокол № 1 от 17.05.2018 г.)