



ОГЛАВЛЕНИЕ<sup>1</sup>

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА	3
Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	6
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	6
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА	8
Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	11
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	12
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА	13
Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ	13
Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	14

---

<sup>1</sup> при разработке настоящего коллективного договора за основу взят макет коллективного договора, утвержденный Минтрудом России 06.11.2003

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ Песоченской СОШ (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.<sup>2</sup>

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Сенченко Сергея Александровича.

Работники в лице *Ф.И.О. представителя работников учреждения*.

3. Договор является единым для учреждения, включая филиалы и иные структурные подразделения.

4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.<sup>3</sup>

5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.<sup>4</sup>

## Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

6. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

7. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

8. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Рыбинского муниципального района.

9. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников приняты решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.<sup>5</sup>

10. Заработная плата выплачивается работнику 4 и 29 числа,<sup>6</sup> как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.<sup>7</sup>

11. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени.<sup>8</sup> Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

12. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

13. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при

<sup>2</sup> часть первая ст. 40 ТК РФ. Правовая природа коллективного договора позволяет его отнести к разновидности нормативных правовых договоров, содержащих нормы трудового права (апелляционное определение Томского областного суда от 01.02.2013 № 33-300/2013)

<sup>3</sup> в соответствии с частью второй ст. 22 ТК РФ, работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью

<sup>4</sup> ст. 68 ТК РФ

<sup>5</sup> абзац седьмой п. 5.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

<sup>6</sup> часть шестая ст. 136 ТК РФ

<sup>7</sup> ст. 136 ТК РФ

<sup>8</sup> согласно письму Роструда от 08.09.2006 № 1557-б «Начисление авансов по зарплате», при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу)



установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:<sup>9</sup>

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

14. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:<sup>10</sup>

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 (указываются должности из штатного расписания конкретного учреждения)
1	2
Учитель; преподаватель	Учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Старший методист; методист	Методист; старший методист
Старший инструктор-	Инструктор-методист;

<sup>9</sup> п. 7.6.4 Соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области

<sup>10</sup> приложение 3 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, п. 7.6.6 регионального отраслевого Соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области



методист; инструктор-методист	старший инструктор-методист
Старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); руководитель физического воспитания; инструктор-методист
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель	Учитель физической культуры (физического воспитания); учитель основ безопасности жизнедеятельности; инструктор по физической культуре; инструктор-методист (включая старшего); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Учитель; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

15. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.<sup>11</sup>

### Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

16. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.<sup>12</sup>

17. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничен.<sup>13</sup>

18. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

<sup>11</sup> абзац пятый части четвертой ст. 57 ТК РФ, часть вторая ст. 196 ТК РФ

<sup>12</sup> п. 4.1.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

<sup>13</sup> данный пункт не относится к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, которым необходимо руководствоваться разделом VII приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»



19. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Для педагогических работников, работающих в 10-11 классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

20. Для работников учреждения, за исключением сторожей, вахтера, гардеробщика,<sup>14</sup> продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.<sup>15</sup>

21. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

дежурство по учреждению;

подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

подготовка к мероприятию (репетиции) муниципального, краевого или федерального уровня;

производится с письменного согласия каждого конкретного работника.

22. Явка работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки определяется следующим образом:<sup>16</sup>

*дается для примера*

при времени выезда с 20.00 до 23.59 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха (при этом средний дневной заработок в соответствии со статьями 139, 167 Трудового кодекса Российской Федерации за работником также сохраняется);

<sup>14</sup> указываются должности работников, для которых невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день

<sup>15</sup> 1. Для работников, которым в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» (далее – приказ № 588н) установлена норма рабочего времени 8 часов в день при 40-часовой рабочей неделе, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, составляет 7 часов.

2. Для педагогических работников, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю в соответствии с пунктами 2.1 и 2.2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) и для которых в соответствии с приказом № 588н норма рабочего времени составляет 7 часов 12 минут в день, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, составляет 6 часов 12 минут.

3. Для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической работы 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю в соответствии с пунктами 2.3 – 2.7 приказа № 1601, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, составляет 3 часа, 3 часа 48 минут, 4 часа, 5 часов, 6 часов 12 минут соответственно.

4. Для педагогических работников, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю в соответствии с пунктом 2.8.1 приказа № 1601, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один астрономический час путем исключения из расписания последнего для данного учителя урока. Правило, установленное частью первой статьи 95 ТК РФ, распространяется на всех работников, что подтверждается решением Верховного суда от 29.09.2006 № ГКПИ06-963

5. Для педагогических работников, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю в соответствии с пунктом 2.8.1 приказа № 1601, работающих на 1 ставку, но по режиму работы учреждения в самом учреждении 36 часов в неделю (законом не запрещено), продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 академический или астрономический час, в зависимости от того, какая деятельность работника приходится на последний час рабочего времени дня, предшествующего предпраздничному (педагогический работник должен вести урок или выполнять работу в рамках другой педагогической деятельности)

<sup>16</sup> п. 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749



- при времени выезда с 16.00 до 19.59 – работник работает первую половину дня с оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;
- при времени выезда ранее 15.59 – работник не работает;
- при времени приезда до 2.00 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха;
- при времени приезда до 10.00 – работник работает вторую половину дня (4 часа) с оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;
- при времени приезда после 10.00 – работник не работает.

### **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

23. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.<sup>17</sup>

24. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.<sup>18</sup>

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проводами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

### **Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА<sup>19</sup>**

25. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

26. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

<sup>17</sup> ст. 117 ТК РФ

<sup>18</sup> ст. 263 ТК РФ

<sup>19</sup> требование о включении данного раздела содержится в п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644



образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

27. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

28. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

29. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

30. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет:<sup>20</sup>

<sup>20</sup> в первом варианте максимальная продолжительность длительного отпуска предложена с учетом деления должностей, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, на квалификационные уровни. В соответствии с п. 2 приказа Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», при структурировании должностей, входящих в одну профессиональную квалификационную группу, по квалификационным уровням учитывается сложность выполняемых работ. Должности педагога-библиотекаря, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности учителей, старшего воспитателя, учителя, учителя-логопеда отнесены к четвертому квалификационному уровню (т.е. предполагающему наибольшую сложность), должность воспитателя, методиста, педагога-психолога, старшего педагога дополнительного образования – к третьему квалификационному уровню, должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, социального педагога – ко второму квалификационному уровню.



12 месяцев – для педагога-библиотекаря, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, старшего воспитателя, учителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога;

8 месяцев – для воспитателя, методиста, педагога-психолога, старшего педагога дополнительного образования, старшего тренера-преподавателя;

6 месяцев – для педагога дополнительного образования, педагога-организатора, социального педагога, тренера-преподавателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, старшего вожатого.

31. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

32. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

33. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

34. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

35. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности воспитателей, учителей, педагогов дополнительного образования, заместителей директора.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

36. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

37. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

38. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

39. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.<sup>21</sup>

40. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели.<sup>22</sup> В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

41. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

Возможен и иной принцип установления максимальной продолжительности длительного отпуска, например, в зависимости от продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) – чем она меньше, тем меньше максимальная продолжительность длительного отпуска. Для этого случая предлагается вариант № 2

<sup>21</sup> апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 20.01.2016 по делу № 33-7/2016: работник написала заявление о предоставлении длительного отпуска, в чем ей было отказано. В связи с этим работодатель не издал приказ о предоставлении работнику длительного отпуска. Работник не явился на работу в первый день длительного отпуска, за что был правомерно уволен работодателем

<sup>22</sup> две недели – наименьший срок, за который работодатель обязан сообщить лицу, работающему по совместительству о расторжении трудового договора с ним в связи с выходом на работу основного работника (ст. 288 ТК РФ)



невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

работник осуществляет образовательную деятельность в классах, являются выпускными.

## Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ<sup>23</sup>

42. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;<sup>24</sup>

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

43. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Рыбинского муниципального района.<sup>25</sup>

44. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 3000 рублей;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – 3000 рублей;

смерти близкого родственника – не менее 4000 рублей;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 5000 рублей;<sup>26</sup>

при рождении первого ребенка – не менее 3000 рублей;<sup>27</sup>

при рождении второго ребенка – не менее 4000 рублей;

при рождении третьего и последующего ребенка – не менее 5000 рублей;

к профессиональным праздникам – не менее 2000 рублей;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 3000 рублей;

к праздничным датам – не менее 1000 рублей;

других исключительных случаях.

45. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из

<sup>23</sup> Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Эти выплаты не входят в систему оплаты труда, не являются объектом обложения страховыми взносами и, соответственно, не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов (постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.12.2014 № 18АП-14381/2014, 18АП-14678/2014)

<sup>24</sup> педагогические работники пользуются указанным правом в соответствии с п. 8 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Остальные работники учреждения могут пользоваться данным правом в случае его указания в коллективном договоре

<sup>25</sup> ст. 168 ТК РФ

<sup>26</sup> п. 6 ст. 217 НК РФ

<sup>27</sup> максимальный размер выплаты, не подлежащей обложению страховыми взносами, в соответствии с подпунктом «в» пункта 3 части 1 статьи 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», составляет 50000 руб.



родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.<sup>28</sup>

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

46. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.<sup>29</sup>

47. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

48. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.<sup>30</sup>

## Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

49. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами,<sup>31</sup> при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);<sup>32</sup>

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

проработавшие в учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;<sup>33</sup>

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.<sup>34</sup>

50. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических

<sup>28</sup> с учетом п. 1 ст. 10 Федерального закона от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле»

<sup>29</sup> п. 6 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

<sup>30</sup> по аналогии с отраслевым соглашением между общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2014-2016 годы

<sup>31</sup> к таким федеральным законам относятся, например, Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Закон СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР» и др.

<sup>32</sup> с учетом п. 8.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

<sup>33</sup> с учетом абзаца двенадцатого п. 8.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

<sup>34</sup> по аналогии с абзацем третьим п. 4.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы



работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

51. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

52. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный неоплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

53. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.<sup>35</sup>

## Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

54. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

55. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

56. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.<sup>36</sup>

57. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.<sup>37</sup>

58. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

59. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4 человек.<sup>38</sup>

## Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

60. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

61. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях

<sup>35</sup> абзац второй п. 4.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

<sup>36</sup> часть шестая ст. 213 ТК РФ

<sup>37</sup> ч. 1 ст. 8 ФЗ «О специальной оценке условий труда»

<sup>38</sup> часть первая ст. 218 ТК РФ

предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

62. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам)<sup>39</sup> для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

63. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.<sup>40</sup>

## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

64. Договор вступает в силу с 22 декабря 2016 года и действует до 21 декабря 2019 года.<sup>41</sup>

65. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

66. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.<sup>42</sup>

67. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

68. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

70. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

---

<sup>39</sup> п. 10.2.4 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

<sup>40</sup> с учетом п. 10.2.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

<sup>41</sup> действие договора автоматически не продлевается

<sup>42</sup> абзац четырнадцатый части второй ст. 41 ТК РФ



Пролито, пронумеровано и скреплено  
печатью 14/20790450001 листов.

Директор школы \_\_\_\_\_

С.А. Сенченко

