

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Департамент образования Вологодской области  
Бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
Вологодской области  
«Центр образования, оздоровления детей и развития туризма  
«Корабелы Прионежья»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020гг.

Принят на собрании трудового коллектива  
«15» сентября 2017г.  
Протокол № 2

Директор БОУ ДО ВО  
«Корабелы Прионежья»  
С.М.Гололобова  
«15» сентября 2017г.



Председатель Совета  
трудоого коллектива  
(А.С. Дюков)  
«15» сентября 2017г.

д. Щекино  
2017 год

## Содержание

### Разделы коллективного договора

1.	Общие положения	стр. 4
2.	Трудовой договор	стр. 5
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 7
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 8
5.	Рабочее время и время отдыха	стр. 9
6.	Оплата и нормирование труда	стр. 12
7.	Гарантии и компенсации	стр. 13
8.	Охрана труда и здоровья	стр. 14
9.	Контроль за выполнением коллективного договора.	стр. 16

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Вологодской области «Центр образования, оздоровления детей и развития туризма «Корабелы Прионежья» (в дальнейшем – БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья»).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и другими законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, Региональным отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» (ст. 30 и 31 ТК РФ);
  - работодатель в лице его представителя, директора БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» Гололобовой Светланы Михайловны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.7. В случае реорганизации БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании, выделении), коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственника.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности и порядка, установленного ТК РФ (ст. 49 ТК РФ). Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, зарегистрированным в уполномоченном органе по труду – Департамент труда и занятости населения Вологодской области. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. В случае принятия работодателем решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.
- 1.11. В течение срока действия настоящего договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение приняты́х на себя обязательств.
- 1.12. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).
- 1.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяца до окончания срока действия данного договора.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

15. Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с Советом трудового коллектива:

Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение об оплате труда работников.

Положение о премировании.

Соглашение по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и безвредными средствами.

Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда и нормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.

Перечень выплат стимулирующего характера.

Графики работы, сменности, дежурств.

9. Правила и инструкции по охране труда.

1. Другие локальные нормативные акты.

17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

учет мнения (согласие) Совета трудового коллектива;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

## II. Трудовой договор.

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, областным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных нормативных актов учреждения.

3. Работодатель с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с

работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности

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

5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, 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 её выполнения.

6. В трудовом договоре (дополнительном соглашении) оговариваются определение сторонами условий договора в соответствии со ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы, компенсации и др.

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

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников, по сравнению с законодательством, отраслевым соглашением по учреждениям образования Вологодской области, действующим коллективным договором, являются недействительными.

5. Объем учебной нагрузки устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, из других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год для преподавателей и других работников, ведущих педагогическую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы.

7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается в этот период другим педагогическим работникам.

8. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие дни не планируется.

9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года возможно только:

по взаимному согласию сторон;

по инициативе администрации (без согласия работника) в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп; предусмотренных ст. 72. 2 ТК РФ на срок до одного месяца.

10. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе администрации допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменения количества часов по учебному плану и т. д.), при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, не зависящих от воли сторон.

При введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 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 письменном виде предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

11. Работодатель или его полномочный представитель обязан, при заключении договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья».

12. 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.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3. Работодатель обязуется:

3.1. Организовать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование на основании заявлений работников учреждения (в разрезе специальностей).

3.2. Организовать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять компенсации и гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176, ст. 177 ТК РФ.

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176, ст.177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Стороны согласились, что на период действия настоящего договора будут действовать следующие положения:

1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (с. 82 ТК РФ).

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

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

2. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае опрос о трудоустройстве решается совместно с администрацией учреждения и Совета трудового коллектива.

3. Трудоустраивать в первоочередном порядке, в счет установленной квоты, ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

5. Стороны договорились, что:

5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе (ст.179 ТК) предоставляется:

работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе дается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;



работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе, и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших на нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата.

6. Трудовой договор в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата может быть расторгнут до истечения срока предупреждения с письменного согласия работника с выплатой дополнительной компенсации.

7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата увольняемому работнику:

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

сохраняется среднемесячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, что в двух недельный срок, после увольнения, работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья».

2. Для работников БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, кроме работников с ненормированным рабочим днем.

3. Для педагогических работников БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» устанавливается окрашенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья».

4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению сторон между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При наличии в этот день педсоветов, собраний, совещаний обязанность работника – на них присутствовать.

6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

8. Привлечение работников БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, оговаривается в трудовом договоре. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических кадров и других работников БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья».

Эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Время начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Рождение, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника с отпуска допускается только с его письменного согласия.

Если использованная в связи с вызовом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий учебный год.

11. Работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам должна составлять 7 календарных дней и приравниваться к основному отпуску.

11.2. Предоставлять работникам в течение календарного года отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

при рождении ребенка – 1 день (с сохранением заработной платы);

для сопровождения детей в первый класс – 1 день (с сохранением заработной платы);

в связи с переездом на новое место жительства – 1 день (с сохранением заработной платы) и 2 дня (без сохранения заработной платы);

для проводов детей в армию – 2 дня (без сохранения заработной платы);

в случае свадьбы работника – 3 дня (с сохранением заработной платы);

на похороны близких родственников – 3 дня (с сохранением заработной платы);

работающим инвалидам – отпуск должен быть не менее 30 календарных дней (с сохранением заработной платы);

в связи с юбилейным днём рождения – 1 день (без сохранения заработной платы).

11.3. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам на основании письменного заявления по согласованию сторон (ст. 128 ТК РФ).

11.4. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

11.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом.

12. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работниками (ст. 111 ТК РФ).

13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья».
2. Должностной оклад работников формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законодательством области от 17.10.2008 г. за 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.
3. Заработная плата работника состоит из двух составных частей и выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Первая часть заработной платы по отношению ко второй не может превышать более 50%. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца.  
По заявлению работника заработная плата выплачивается через банковские карты ОАО «БАНК ТБ» и отделения №8638 Сбербанка России.
4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и, включает в себя:
  - должностной оклад;
  - выплаты компенсационного характера;
  - выплаты стимулирующего характера;
5. В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
6. Работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачивается доплата в размере 12 процентов должностного оклада.
7. Форма расчетного листа утверждается работодателем.
8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты,ержанной суммы.
9. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.
10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального Банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
11. 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

составления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня составления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при наступлении у работника права на изменение должностного оклада оплаты труда в период пребывания его в ежегодном и другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера должностного оклада более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

по другим причинам независящим от воли сторон.

12. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо штатной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются квалификационные списки.

13. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

14. Работодатель обязуется:

14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), а также в случае приостановки работы (ст. 42, ст. 220 ТК РФ), в размере 2/3 (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.).

14.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

14.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и отраслевого соглашений по учреждениям образования Вологодской области по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

1. Сохраняет средний заработок за работником по месту работы, на время прохождения медицинского осмотра в соответствии с трудовым кодексом (ст. 185 ТК РФ).

2. Содействует в предоставлении работникам учреждения путёвок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

3. Предоставляет педагогическим работникам (молодым специалистам, при чрезвычайных ситуациях, в других случаях) по возможности место для проживания и льготу при оплате – 50%.

4. Сохраняет право педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлок городского типа), на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливается Правительством Вологодской области и обеспечиваются за счёт средств областного бюджета, в соответствии с Региональным отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы.

5. Сохраняет право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения за пенсионерами из числа педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, в посёлках городского типа (рабочий посёлок), если педагогические работники проработали в этих учреждениях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами в соответствии с Региональным отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015 – 2018 годы.

6. В тех случаях, когда педагог работает в нескольких объединениях, то он может аттестоваться по одному из них. При этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие объединения. Руководители учреждений образования аттестуются как руководители и как педагогические работники.

7. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (точные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. Организует в учреждении места для приема пищи.

9. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, готовящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным согласованным локальным актам учреждения.

10. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного денежного пособия в размере двух должностных окладов следующим категориям увольняемых работников:

получившим трудовое увечье в данном учреждении;

имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;

всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

11. Работникам учреждения, из внебюджетных средств, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного учреждения при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

12. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам на рождение ребёнка, на юбилейный день рождения

## VIII. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения гарантий конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья», органы приняли на себя следующие обязательства:

1. Директор Учреждения:

- 1.1. Ежемесячно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ.
- 1.2. Содержит в своём штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» (ст. 217 ТК РФ).
- 1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.
- 1.4. Создаёт соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.
- 1.5. Приостанавливает частично или полностью деятельность БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин.
- 1.6. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровью работников и обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.
- 1.7. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве, осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма и несчастных случаев с работниками БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме №7 (травматизм), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.
- 1.8. Ежегодно рассматривает на заседании трудового коллектива БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.
- 1.9. Обеспечивает за счет средств БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья» обязательные юридические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек. В соответствии со ст. 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 г. №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников Учреждения за счет средств БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья».
- 1.10. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах в неблагоприятных условиях труда.
- 1.11. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.
- 1.12. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.
- 1.13. Проводит систематический контроль над обеспечением безопасных условий трудового образовательного процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной коллективной защиты.

- 1.14. Проводит специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по классу труда в БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья».
- 1.15. Совершенствует работу по обучению работников по охране труда.
- 1.16. Осуществляет методическое обеспечение деятельности по охране труда БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья». Разрабатывает в пределах полномочий нормативно-техническую документацию по охране труда. При необходимости обеспечивает ею работников.
- 1.17. В целях обучения работников по вопросам охраны труда оборудует уголок по охране труда необходимыми учебно-наглядными пособиями и средствами обучения.
- 1.18. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.
- 1.19. Проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работниками инструктажа на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- 1.20. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.
- 1.21. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 1.22. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- 1.23. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.
- 1.24. Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.
- 1.25. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 1.26. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 1.27. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 1.28. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья», вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника в соответствии со ст. 220 ТК РФ.
- 1.29. Содержит в штате лицо, ответственное за электрохозяйство и теплохозяйство.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность.

1. Стороны договорились, что:

1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на обязательную регистрацию в соответствующий орган по труду – Департамент труда и занятости населения Вологодской области.

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



Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников БОУ.

Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Советом трудового коллектива и работодателем БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья», а также уполномоченным органом по труду – Департаментом труда и занятости населения Вологодской области.

В случае нарушения или не выполнения обязательств выполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

директор БОУ ДО ВО «Корабелы Прионежья»

\_\_\_\_\_ 2017г. \_\_\_\_\_ /С.М.Гололобова/

председатель Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_ 2017г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Казенное учреждение Вологодской области  
Центр занятости населения  
162900, Вологодская область, г. Вытегра, ул.  
Володарского, д. 47 тел./факс: (81746)2-14-78  
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
коллективного договора проведена  
« 30 » октября 2017 г.  
за № 13/2017

Продано, пронумеровано  
17 листов

Директор БОУ ДЮ ВО  
«Корпуса «Трионнежъ»»  
С.М. Голдобова

