

# Коллективный договор

## государственного общеобразовательного учреждения Ярославской области «Переславль-Залесская школа-интернат №4» на 2023-2026 гг.

От работодателя:

Директор

ГБОУ ЯО «Переславль-Залесская  
школа-интернат № 4»

  
В.И. Смирнова

30 мая 2023 года




От работников:

Председатель

Совета трудового коллектива  
ГБОУ ЯО «Переславль-Залесская  
школа-интернат № 4»

  
Л.А. Иванова

30 мая 2023 года

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА  
АДМИНИСТРАЦИИ  
Г. ПЕРЕСЛАВЛЯ-ЗАЛЕССКОГО  
ПРОВЕДЕНА  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
РЕГ. № 9/2023 ОТ 20.06.2023г.  
Зам. начальника Управления  




## **1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально — трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель — государственное образовательное учреждение Ярославской области «Переславль-Залесская школа-интернат №4», в лице директора Смирновой Валентины Ивановны, действующей на основании Устава, и работники учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива Ивановой Любовь Анатольевны, действующей на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол №1 от 10.01.2012 г.)

### **1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:**

- создания системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благотворительного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

#### **Работодатель обязуется:**

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- Содействовать деятельности Совета трудового коллектива, реализации законных прав работников и их представителей;
- Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

#### **Совет трудового коллектива обязуется:**

- Содействовать устойчивой деятельности учреждения;
- Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации и проведению конкурсов профессионального мастерства;
- Участвовать в проведении спортивно — оздоровительных, праздничных и юбилейных мероприятий;
- В период действия коллективного договора, при условии выполнения его условий Работодателем, не выступать организатором коллективных споров.

#### **Работники обязуются:**

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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



1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## **2. Оплата труда**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда», «Положения о надбавках и доплатах», «Премировании и выплате материальной помощи работникам государственного образовательного учреждения Ярославской области «Переславль-Залесская школа-интернат №4», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

2.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются по представлению руководителя образовательного учреждения локальным нормативным актом при обязательном участии Совета трудового коллектива.

2.3. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 29 числа каждого месяца и 14 числа следующего месяца – окончательный расчет за месяц работы.

2.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

2.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок не более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. 142 Трудового кодекса Российской Федерации). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

2.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере действующей ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре.

2.9. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством).

При превышении количества обучающихся в классе, группе устанавливать педагогическим работникам соответствующие доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

2.10. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление выплат, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

2.11. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

2.11.1. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 ТК РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка.

2.11.2. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с коллективным договором организации может направляться на премирование, выплату надбавок и



оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.

2.11.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

2.11.4. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы.

2.11.5. Работодатель и Совет трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем один раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

### **3. Трудовой договор**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### **4. Вопросы занятости**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.

Увольнение работников, являющихся членами Совета трудового коллектива по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного Совета трудового коллектива в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному Совету трудового коллектива организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

### **5. Рабочее время и отдыха**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности и расписанием занятий утвержденными Работодателем.

5.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.3. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, определяемой сторонами.

5.4. Распределение учебной нагрузки и утверждение расписания занятий производится Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.



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

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составленными Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения данного срока.

5.9. Работник в указанных ниже случаях, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дня.

5.10. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников организации 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 выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не меньше 7 календарных дней.

5.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель разрабатывает и утверждает, и утверждает с учетом мнения выборного Совета трудового коллектива план мероприятий по охране труда, инструкции по охране труда для работников.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;

- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

6.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива в количестве 4 человек Работодатель и Совет трудового коллектива обязуется оказать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

## **7. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива**

7.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, законом Ярославской области «О социальном партнерстве», отраслевым тарифным Соглашением, настоящим коллективным договором.



7.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов Совета трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Совете трудового коллектива.

7.3. Для осуществления уставной деятельности Совета трудового коллектива Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально – трудовым и другим вопросам.

7.4. Работодатель согласовывает с Советом трудового коллектива решения по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.5. Совет трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвящённых вопросам социально – экономического развития организации и регулирования в ней социально – трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Совета трудового коллектива и сообщать на их счет мотивированные ответы.

7.6. Работодатель обеспечивает участие председателя Совета трудового коллектива или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители Совета трудового коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, аттестации рабочих мест, специальная оценка условий труда, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный Совет трудового коллектива.

7.7. Педагогические работники имеют право не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Указанные права реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Учреждение самостоятельно формируют и используют фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

8.3. Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется организацией самостоятельно на основании Положения о порядке использования фонда экономии и (или) коллективного договора. Изъятию или зачету в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит. Приказы о распределении фонда в обязательном порядке согласовываются с Советом трудового коллектива.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как нецелевое расходование средств.