

От имени работодателя:  
Директор МАСКОУ СКОШ-интерната  
*Г.А. Калугина* Г.А. Калугина  
«13» февраля 2013 года

От имени работников:  
Председатель ПК  
С.С. Боброва  
«13» февраля 2013 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного специального (коррекционного)  
образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с  
ограниченными возможностями здоровья  
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат 1 и 2 вида г. Ишима»  
на 2013 - 2016 годы.

Протокол №01  
от «21» января 2013 года.  
Принят на общем собрании работников Учреждения  
и распространяется на 82 человека.

Коллективный договор вступает в силу с 01.03.2013

ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ АДМИНИСТРАЦИЯ г. ИШИМА		
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР		
ЗАРЕГИСТРИРОВАН		
«15»	Мая	20 13 г.
Per. №	365	
Подпись	<i>Алексей</i>	

Коллективный договор определяет правовые и экономические основы регулирования в Муниципальном автономном специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат 1 и 2 вида г. Ишима» (далее – работодатель, Учреждение) социально – трудовых отношений, включая взаимные обязательства работодателя и работников Учреждения (далее – работники), устанавливает с учётом специфики деятельности Учреждения и его финансово – экономического положения, льготы и преимущества для работников, условия труда, не ухудшающие по сравнению с установленными Конституцией Российской Федерации, трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда, Трудовой кодекс Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Тюменской области, содержащие нормы трудового права - далее трудовое законодательство), указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тюменской области и г. Ишима Тюменской области.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266 – 1 «Об образовании», Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения между Учреждением и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий в Учреждении социально – трудовые отношения, заключенный между работниками и работодателем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения, интересы которых представляет профсоюзная организация и её орган (далее – орган первичной профсоюзной организации) в лице председателя органа первичной профсоюзной организации и работодатель, интересы которого представляет директор школы.

1.4. Работодатель признаёт орган первичной профсоюзной организации представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен собранием работников представлять их интересы при регулировании социально – трудовых отношений в Учреждении.

1.5. Стороны подтверждают, что коллективный договор заключён в соответствии с основными принципами социального партнёрства, и с намерением осуществлять свои полномочия в целях успешного выполнения уставных целей и задач Учреждения при реализации образовательных программ в пределах государственного образовательного стандарта.

1.6. Стороны, признавая важность задач, поставленных перед Учреждением в области образования:

#### 1.6.1. Обязуются:

- выполнять обязанности, предусмотренные для них трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и трудовыми договорами;
- концентрировать свои усилия и направлять свою деятельность на стабилизацию и совершенствование образовательной деятельности Учреждения;
- координировать свою деятельность в целях укрепления и дальнейшего развития социально-трудовых отношений в Учреждении и повышения эффективности управления Учреждением;
- при реализации своих полномочий использовать способы, методы регулирования социально – трудовых отношений, которые обеспечивают согласование взаимных интересов, способствуют дальнейшему развитию социального партнёрства и делового сотрудничества в современных условиях.

#### 1.6.2. Считают, что они должны:

- испытывать потребность в порядке, организованности, уважении и соблюдении закона, взаимных прав и интересов;
  - проявлять понимание объективной обстановки, готовность оказать взаимную помощь в разрешении возникших проблем.
- 1.7. Коллективный договор заключается на три года и действует со дня его подписания сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие трудового договора на срок не более трёх лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (то есть на всех лиц, состоящих с Учреждением в трудовых отношениях, в том числе, на работающих на условиях совместительства).

Коллективный договор распространяется на директора Учреждения по вопросам, не урегулированным Уставом Учреждения и заключённым с ним трудовым договором.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения его ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Изменения и дополнения оформляются в форме приложения к коллективному договору, которое является

его неотъемлемой частью. При необходимости внесения большого количества дополнений и изменений коллективный договор может приниматься в новой редакции со сроком его действия, указанным в нём.

1.10. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников, ухудшать их положение по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны договорились, что если коллективный договор пересматривается, то они должны стремиться к тому, чтобы льготы работникам были сохранены или, по возможности, увеличены.

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

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников Учреждения под роспись, а орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами в соответствии с установленными Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **2. Трудовой договор**

2.1. В целях обеспечения конституционных прав граждан на труд, обеспечения Учреждения квалифицированными кадрами, стабилизации и дальнейшего развития

трудовых отношений стороны решили, что:

2.1.1. Трудоустройство на работу в Учреждение может осуществляться в следующих формах:

- на основании общих положений о приёме на работу – путём достижения соглашения между работодателем и работником о выполнении конкретной трудовой функции;

2.1.2. Работники нанимаются на работу на базе использования основной правовой формы – письменного трудового договора.

2.1.3. При заключении трудового договора следует руководствоваться следующим:

- трудовой договор заключается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.5. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат все работники Учреждения.

2.1.6. Испытание при приёме на работу (кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством) не устанавливается для:

- лиц, окончивших не имеющих государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, и впервые поступающие на работу по полученной специальности (кроме педагогической деятельности) в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

2.1.7. Работа по должности педагогического персонала (учитель, воспитатель и др.) может предоставляться работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (например, в порядке внешнего совместительства) только в том случае, если работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, а если меньше, то только с их письменного согласия.

2.1.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, классов, количества воспитанников, обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы, образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы в Учреждении без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В случае, когда вышеуказанные причины могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель с учётом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации в целях сохранения рабочих мест может вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (п.7 ст. 77 ТК РФ).

2.1.9. В каникулярное время работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, если это не противопоказано им по состоянию здоровья, могут привлекаться без их согласия на срок до одного месяца, а с их письменного согласия на более длительный срок к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного для них

рабочего времени и с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны согласились о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Учреждения и повышения квалификации работников.

3.1.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и других работников (в разрезе специальностей);

- при переходе на новую технологию, новые методы организации и управления предоставить любому нуждающемуся в этом работнику возможность профессиональной подготовки или переподготовки;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, других работников – по мере необходимости и при наличии средств;

- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, возместить ему (если работник направляется для повышения квалификации в другую местность) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в порядке и размерах, предусмотренных в Учреждении для лиц, направляемых в служебные командировки;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, направляемым на обучение или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования, а также совмещающим работу с успешным обучением в указанных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в соответствии со ст. ст. 173 -176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием. Указанные выше гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования,

не имеющих государственной аккредитации, предоставляются при наличии у Учреждения на это необходимых средств и при условии, что их предоставление предусмотрено трудовым договором или конкретным соглашением;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Стороны считают, что уровень квалификации работников в области образования должен соответствовать требованиям, предъявляемым к работникам. В связи с этим они решили установить, что:

- постоянное повышение квалификации – это право каждого работника, а обязанностью работодателя является обеспечение каждому работнику Учреждения необходимых условия для поддержания и повышения квалификации и предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.1. В целях закрепления кадров и повышения благосостояния работников Учреждения, стороны признали необходимым установить следующие гарантии:

- работодатель обязуется обеспечить каждому работнику гарантии его занятости, используя при этом следующие методы:

а) периодическое прекращение найма новых работников, если все основные направления деятельности Учреждения могут быть обеспечены силами имеющегося трудового персонала;

б) привлечение только временных работников или лиц по срочному трудовому или гражданско-правовому договору для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Учреждения (ремонт, реконструкция, устранение последствий аварий и т.п.);

в) маневрирование трудовыми ресурсами в рамках Учреждения, в том числе путём горизонтального перемещения;

г) применение эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

4.2. Стороны договорились, что работодатель до увольнения работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ:

а) предлагает работнику с его письменного согласия любую другую имеющуюся у него работу (как вакантную, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, при этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие

требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

б) при отказе от перевода в соответствии с пунктом «а» настоящего пункта с согласия работника организует (в том числе за счёт средств работодателя) его обучение, переобучение в соответствии с заключённым договором (соглашением) в целях последующего использования его в работе Учреждения по полученной в процессе обучения профессии (специальности);

4.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- при сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдаётся работникам, перечисленным в ст. 179 ТК РФ;

- при сокращении численности или штата работников следует исходить из следующего:

1. Численность и штаты Учреждения определяет директор.

2. Работодатель должен соблюдать установленную трудовым законодательством процедуру высвобождения работников по указанному основанию.

3. При проведении сокращения численности или штата работников директор вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с неё менее квалифицированного работника.

4. Производительность труда – оценка деловых качеств работника, в данном случае определяется на основе объективных данных и оценивается директором, при необходимости, совместно с непосредственным руководителем работника и представителем работника.

5. Квалификация работника подтверждается наличием специального образования, результатами аттестации и результатами труда работника. Право оценивать квалификацию работников предоставляется директору и аттестационной комиссии.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. 1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и условиями трудового договора.

Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В указанное время работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1.2. Для работников административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего 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;
- по заявлению работников, совмещающих работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих и не имеющих государственной аккредитации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников (кроме педагогических работников) каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни кроме лиц, перечисленных в трудовом законодательстве, также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (за исключением работников, не достигших возраста 18 лет, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет или ребёнка инвалида до шестнадцати лет, без их согласия).

5.1.7. Не допускается привлечение к работам в ночное время (с 22 до 6 часов) лиц, перечисленных в трудовом законодательстве, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.1.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественное право на ежегодное предоставление отпуска в летнее или другое удобное для них время имеют:

- а) лица, указанные в трудовом законодательстве (несовершеннолетние, инвалиды, беременные женщины и др.);

б) работники, в трудовых договорах которых предусмотрено такое право;

в) женщины, имеющие трёх и более детей;

г) одинокие родители;

д) работники, имеющие почётные звания и награждения (Ордена, почётные грамоты) федеральных, региональных и местных органов управления образованием за добросовестный труд;

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

Продление и перенесение отпуска на другой срок в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, производится работодателем только с учётом пожеланий работника.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника, может быть заменена (за исключением беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет) денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или опасными) условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Отзыв работника из отпуска допускается (кроме работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) только с его письменного согласия.

5.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённому постановлением

Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 , постановлением правительства РФ от 20 ноября 2008 г №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуск, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

5.4. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, работающих по следующим должностям (профессиям, специальностям): главный бухгалтер, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, водитель, заведующая хозяйством, водитель.

В связи с ненормированным рабочим днём работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого указывается в трудовом договоре.

5.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики работы и сменности (медицинских работников, обслуживающего персонала) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе-интернате они могут привлекаться администрацией Учреждения к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов

## **6. Оплата труда**

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Заработная плата выплачивается работникам в сроки, установленные в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.1.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет материальную ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.1.3. Заработная плата исчисляется на основании штатного расписания, Положения об оплате труда и стимулировании работников МАСКОУ СКОШ-интерната, (Постановление Администрации г.Ишима № 80 от 30 января 2013 г.) и других локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и принятых согласно ст. 372 ТК РФ, трудовых договоров.

6.1.4. Изменение оплаты труда работников педагогического персонала производится:

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

- по основаниям, предусмотренным в Положении об оплате труда и стимулировании работников МАСКОУ СКОШ-интерната, Положении об оплате труда и стимулировании директора МСКОУ СКОШ-интерната – со дня издания приказа.

6.1.5. Оплата труда работников в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, будет производиться:

- при выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по квалификации отсутствующего работника;

- при совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производятся доплаты, размер которых определяются в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда и стимулирования работников МСКОУ СКОШ-интерната или соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. ст. 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ);

- сверхурочная работа оплачивается (если иное не предусмотрено трудовым договором) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, если иной размер не установлен трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ);

- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере, определённом в ст. 153 ТК РФ, если больший размер не предусмотрен трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в указанные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

и иными особыми условиями труда, устанавливается, если иное не предусмотрено соглашением сторон, в повышенном размере от 4 % до 12% (ст. 147 ТК РФ);

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, по сравнению с работой в нормальных условиях на 20% (ст. 154 ТК РФ);

- за классность водителю: за первый класс - 25% от должностного оклада, за второй класс - 15% от должностного оклада;

- работнику с ненормированным рабочим днём трудовым договором может быть предусмотрена вместо предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска доплата к окладу (должностному окладу) в размере, определённом сторонами трудового договора.

6.1.6. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчёта заработной платы, установленной при аттестации, предшествующей началу каникул.

6.1.7. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.1.8. Работодатель производит выплату к должностным окладам педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц;

6.1.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несут директор Учреждения и другие работники в соответствии с возложенными на них должностными обязанностями и трудовыми договорами.

6.2. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 11 и 26 число текущего месяца.

6.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.4. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

6.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять в установленном порядке страховые взносы и предоставлять достоверные данные о застрахованных лицах органам Пенсионного фонда Российской Федерации.

## 7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, а также работающим в Учреждении по совместительству, если по основному месту работы они не имеют права на их получение, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц, в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д., а также работающим по совместительству при условии, если по основному месту работы они не имеют права на их получение;

- содействует в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях;

- устанавливает по согласованию с органом первичной профсоюзной организации в соответствии с рекомендациями школьных методических объединений учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода в отпуск и сохраняет объём установленной им учебной нагрузки на протяжении учебного года;

- устанавливает педагогическим работникам учебную нагрузку не ниже чем за ставку заработной платы;

- не вправе уменьшить по своей инициативе в текущем году, а также при установлении на новый учебный год объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества классов (групп);

- при установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняет для них, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах;

- ставит в известность педагогических работников не менее чем за два месяца об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой;

- сохраняет за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, установленную им ранее в соответствии с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка учебную нагрузку;

- при сокращении учебной нагрузки в Учреждении преимущественное право на получение учебной нагрузки за ставку заработной платы предоставляет педагогическим работникам, на усмотрение работодателя;

- производит оплату педагогическим работникам как за простой не по вине

работника за период перерыва между уроками в три и более часов;

- производит выплату доплат за внеклассную и другую педагогическую работу (за заведование учебными кабинетами, за руководство методическим объединением, сложность предмета, квалификационную категорию и др.) в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МСКОУ СКОШ – интерната, Положением об оплате труда и стимулировании директора МСКОУ СКОШ – интерната;

- производит выплаты по основному месту работы (при наличии денежных средств) из стимулирующей части фонда оплаты труда МСКОУ СКОШ-интерната:

а) при достижении пенсионного возраста вне зависимости от продолжения или прекращения трудовых отношений с Учреждением, выплату единовременного вознаграждения в размере 26000 рублей педагогическим работникам и работникам административного персонала.

- производит выплаты за счет внебюджетных средств (при наличии денежных средств):

а) оказывает материальную помощь на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) в размере 2000 рублей;

б) выделяет единовременное пособие при рождении первого ребенка в размере 2000 рублей;

в) выделяет вступающим впервые в брак единовременное пособие в размере 2000 рублей;

г) оказывает материальную помощь при продолжительной болезни в размере 2000 рублей;

д) оказывает материальную помощь работникам единовременно перед очередным отпуском в размере должностного оклада при наличии средств.

- при возвращении работника из командировки в тот же день, в который он был командирован, выплачивает суточные за каждый день нахождения в командировке;

- осуществляет увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя (пункты 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ) с согласия органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся председателем и заместителями председателя органа первичной профсоюзной организации Учреждения, по пунктам 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится только учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, а при его отсутствии - с соблюдением порядка, установленного ст.373 ТК (ст.374 ТК РФ).

## **8. Охрана труда**

8.1. Стороны признают, что охрана труда – это важное направление деятельности Учреждения, требующее взаимного выполнения принятых на себя обязательств в указанной области и концентрации усилий на реализацию мероприятий по охране труда и в связи с этим принимают соглашение об охране труда (Приложение к коллективному договору).

## 8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

- провести в Учреждении аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В состав комиссии по аттестации рабочих мест в обязательном порядке включать членов органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда;

- проводить в установленном порядке со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, обучающихся безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовывать и проводить в установленном порядке проверку знаний работников по охране труда;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения;

- обеспечивать обязательное государственное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место;

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны быть включены представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в размере оклада;

- осуществлять совместно с органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;

- оказывать содействие уполномоченному по охране труда органа первичной

профсоюзной организации в осуществлении постоянного контроля за соблюдением администрацией законодательных и иных нормативных актов по охране труда в Учреждении. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- предоставлять работнику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, а в случае отсутствия такой работы – оплатить работнику время простоя в соответствии с трудовым законодательством (ст. 157 ТК РФ);

- оплатить работнику простой (ст. 157 ТК РФ), происшедший в связи с отказом работника от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в установленном порядке средствами индивидуальной или коллективной защиты;

- за счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств;

- своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения;

- в установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками;

- выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

- обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения;

- обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных медицинских осмотров.

### 8.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда и медицинские осмотры (обследования),

- выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и заключенными с ними трудовыми договорами.

8.4. Орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны признают, что:

- работники по своему усмотрению вправе создавать в Учреждении профсоюзную организацию, вступать в профсоюз или выходить из него. Это право должно реализовываться работниками свободно и самостоятельно, без какого – либо предварительного разрешения и принуждения;
- никто не вправе препятствовать вступлению работников в профсоюзы, в частности, связывать решения вопросов приёма на работу, предоставления льгот и преимуществ, сохранения трудовых отношений или продвижения по работе с членством в профсоюзе;
- профсоюзная деятельность в Учреждении осуществляется в соответствии с законодательством РФ;
- работодатель и профсоюзная организация регулируют свои отношения в соответствии с законодательством и коллективным договором.

9.2. Стороны договорились о том, что:

- работодатель обеспечивает представителям профсоюзной организации возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в Учреждении для реализации предоставленных законодательством прав;
- работодатель и орган первичной профсоюзной организации предоставляют друг другу в установленном порядке информацию и материалы, необходимые для осуществления возложенных на них полномочий;
- члены органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников и рабочих мест, по охране труда, по трудовым спорам;
- работодатель создаёт органу первичной профсоюзной организации условия, необходимые для осуществления его деятельности (предоставляется помещение для проведения заседаний, хранения документации) согласно ст. 377 ТК РФ;

Работодатель предоставляет право председателю органа первичной профсоюзной организации отказаться от выполнения обязанностей классного руководителя и руководителя МО;

- работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечисляет на счёт профсоюзной организации членские взносы из их заработной платы в соответствии с действующим законодательством;
- работодатель освобождает членов профсоюза от работы с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых

профессиональными союзами съездов, конференций, на время краткосрочной профсоюзной учёбы, для участия в заседаниях органа первичной профсоюзной организации и соответствующих комиссий, а также в других мероприятиях, проводимых по согласованию с директором Учреждения (ст. 374 ТК РФ);

- работодатель с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, рассматривает следующие вопросы:

а) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

б) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

в) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

г) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

д) установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

е) установление перечня работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

ж) определение размера повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также за работу в ночное время (ст. ст. 147, 154 ТК РФ);

з) определение размера оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);

и) утверждение формы расчётного листа (ст. 136 ТК РФ);

к) работодатель по согласованию с органом первичной профсоюзной организации формирует состав комиссий по аттестации педагогических работников и рабочих мест, по охране труда, по проведению проверки для установления размера причинённого Учреждению ущерба, по трудовым спорам;

л) работодатель получает предварительное согласие органа первичной профсоюзной организации:

- на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- на сверхурочную работу (ст. 99 ТК РФ);

- на введение суммированного учёта рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

9.3. Орган первичной профсоюзной организации оставляет за собой право на участие в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников общеобразовательных учреждений;

9.4. Работодатель ежемесячно производит оплату из внебюджетных средств при наличии средств:

- председателю органа первичной профсоюзной организации за создание положительного имиджа ОУ и общественное управление в размере - 500 рублей;

- уполномоченному по охране труда за организацию работы по охране труда в ОУ и создание безопасных условий жизнедеятельности - 300 рублей.

## **10. Обязательства органа первичной профсоюзной организации**

10.1 Орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора;
- осуществлять контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу знакомили под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- направлять Учредителю Учреждения заявление о нарушении руководством Учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);
- представлять и защищать в установленном порядке трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, рассмотрению трудовых споров, расследованию несчастных случаев;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении;
- обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников в санаториях – профилакториях, курортах, домах и базах отдыха;
- проводить разъяснительную работу среди работников о сущности и задачах внедрения системы персонифицированного учёта страховых взносов;
- контролировать своевременность перечисления работодателем в соответствии Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № ФЗ – 27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» страховые взносы и достоверность сведений, передаваемых работодателем в Пенсионный фонд Российской Федерации по каждому застрахованному работнику;

## **11. Жилищно-бытовое обслуживание**

11.1. В целях обеспечения конституционных прав работников на жильё и удовлетворения их социально-бытовых потребностей, работодатель и орган первичной профсоюзной организации ведут учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий.

11.2. Работодатель и орган первичной профсоюзной организации:

- оказывают содействие в организации работникам и их семьям активный отдых;
- выявляют и учитывают работников, членов профсоюзной организации, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

## **12. Управление Организацией**

12.1. Управление Учреждением осуществляется на основе единоначалия, самоуправления и социального партнёрства.

12.2. Компетенция директора, а также порядок принятия им решений и выступления от имени Учреждения определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и заключённым с ним трудовым договором.

Решения директора, принятые в пределах установленной для него компетенции, являются обязательными для исполнения.

Для успешного выполнения поставленных перед Учреждением задач директор вправе образовывать комиссии, советы и другие органы, наделяя их полномочиями при принятии решений по конкретным направлениям деятельности.

12.3. Самоуправление в Учреждении реализуется в формах, предусмотренных законодательством, Уставом Учреждения, коллективным договором.

12.4. Работники имеют право осуществлять управление Учреждением непосредственно или через свои представительные органы.

Основные формы участия работников в управлении Учреждением определяются трудовым законодательством, Уставом Учреждения, коллективным договором.

12.5. Собрание работников Учреждения проводится по инициативе директора, органа первичной профсоюзной организации, работников, составляющих не менее 10% коллектива.

12.6. Собрание вправе принимать решения, если на нём присутствует не менее половины списочного состава персонала. Решение считается принятым, если за него проголосовало 50% и один человек присутствующие на собрании. Регламент проведения собрания определяют присутствующие.

12.7. Собрание вправе принимать решения по вопросам, отнесённым к его компетенции законодательством, Уставом Учреждения, Коллективным договором.

12.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников МАСКОУ СКОШ-интерната.

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

### **Ответственность сторон**

13.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня

его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

- стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее 1 раза в год;

- все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 15-ти дневный срок;

- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.2. Стороны признают, что они должны выполнять обязательства по коллективному договору надлежащим образом и в случае их невыполнения или ненадлежащего выполнения нести ответственность согласно трудовому законодательству, коллективному договору, Правилам внутреннего трудового распорядкам, трудовым договорам.

Приложения:

- ✓ Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»
- ✓ Приложение №2 «Положение об оплате труда и стимулировании работников»
- ✓ Приложение №3 «Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2013 год»
- ✓ Приложение №4 «Дополнительные отпуска работников МАСКОУ СКОШ-интерната»
- ✓ Приложение №5 «Перечень профессий, должностей, при работе на которых выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты»