

Муниципальное автономное специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Юргинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида»

627250, Тюменская область, с. Юргинское, ул. Боровая, 16, тел/факс 2-36-00, 2-30-79

От Работодателя:  
Директор МАС(К)ОУ «ЮС(К)ОШИ»  
Филипова С.В.



От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
МАС(К)ОУ «ЮС(К)ОШИ»  
Казанцева Н.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное автономное специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Юргинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида»

на 2012 - 2014 годы

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1  
от «18» июня 2012 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

Регистрационный № 78 «3» июня 2012 г.

Тел. С.  
(подпись)

Ю.И. Лавров  
(расшифровка подписи)



## **I. Общие положения**

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между представителем работников, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, именуемые в дальнейшем сторонами, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.
- 1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального общеобразовательного учреждения и установления 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 нормативными правовыми актами.
- 1.3. Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты условий труда.
- 1.4. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:
  - по согласованию с профсоюзом;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке коллективного договора;
  - другие формы, установленные локальными нормативными актами, не противоречащие действующему законодательству.
- 1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:
  - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) положения и иные локальные нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников Учреждения.

- 3) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём;
  - 4) соглашение по охране труда;
  - 5) нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
  - 6) нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств;
  - 7) перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы;
  - 8) положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года;
  - 9) положение о комиссии по трудовым спорам;
  - 10) положение о порядке предоставления дополнительных отпусков;
- 1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.
  - 1.7. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания.
  - 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
  - 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  - 1.10. При смене формы собственности Учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  - 1.11. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  - 1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения дополнительными соглашениями, которые вступают в силу с момента их подписания сторонами, при условии предварительного одобрения их решением трудового коллектива, и являются неотъемлемыми приложениями к Договору.
  - 1.13. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  - 1.14. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
  - 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем проведения переговоров.
  - 1.16. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения «Об общеобразовательном учреждении», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 года № 196 «Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении», устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной

нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца до начала нового учебного года.

- 2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, 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 администрации 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.

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

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
    - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с

производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года), при наличии письменного согласия работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях), при наличии письменного согласия работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, действующими в учреждении и регламентирующими условия и

- порядок оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, и иными локальными нормативными актами, ознакомление с которыми работников требуется согласно действующему законодательству.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель.
- 3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов в разрезе специальности.
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.3.5. 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

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

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профсоюз 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 (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально в письменной форме под роспись не менее чем за три месяца.

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

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

- 4.2. Критериями массового увольнения являются (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации):
- а) ликвидация учреждения;
  - б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30 % и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с предварительного согласия с профсоюзом (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 4.4. Окончательный расчет и выдача трудовой книжки работнику производится работодателем в день увольнения (последний день работы).
- 4.5. Стороны договорились, что:
- 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудовом кодексе Российской Федерации, имеют также лица предпенсионного возраста, т.е. лица, которым до достижения пенсионного возраста осталось два года, либо менее двух лет; лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие 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 общий трудовой стаж менее одного года.
- 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим



законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при возникновении вакансий.

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком рабочего времени, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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.

- 5.2. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.3. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени учителя.

При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется исключить не рациональные затраты времени педагогических работников, не допускает перерывов между занятиями с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»). Расписание учебных занятий согласовывается с профсоюзом.

Перерывы являются рабочим временем учителя, так как оплата

труда производится по астрономическим часам.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- 5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.5. Работодатель обязан разработать по согласованию с профсоюзом график сменности работников образовательного учреждения (уборщиков служебных помещений, сторожей и др.); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, который работал в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- 5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном локальными нормативно-правовыми актами, регламентирующими порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников учреждения.
- 5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В 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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия,

- установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, навыков (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
  - 5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» - 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, остальным работникам – 28 (двадцать восемь) календарных дней, согласно ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 5.12. Заработная плата за очередной отпуск выдается не позднее, чем за три дня до его начала.
  - 5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года  
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.  
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.  
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации).
  - 5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
    - 5.14.1. Занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации (приложение № 8), продолжительностью не менее 7 дней, согласно постановления Правительства РФ от 20.11.2008 года № 870;
    - 5.14.2. С ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации (приложение № 5, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации), продолжительностью дополнительного отпуска не менее 3 (трех) календарных дней;
    - 5.14.3. Поварам за горячий цех, продолжительностью не менее 7 (семи) календарных дней;
  - 5.15. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы

по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением о порядке предоставления дополнительных отпусков, согласно ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом учреждения, Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года (**Приложение № 10**).
- 5.17. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.  
Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
- 5.19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **5 и 15 числа текущего месяца**.
- 6.2. Заработная плата работникам исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной **Положением о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения** (приложение № 2), **Положением о специальной части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения** (приложение № 3) и **Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения** (приложение № 4).  
При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.3. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года

(под роспись) по согласованию с выборным профсоюзным органом школы.

В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск, но не позднее, чем за два месяца до данных изменений.

6.4. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации в размере среднего заработка (ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5.2. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы. Форма и позиции расчетного листка согласовываются с профсоюзным комитетом.

6.5.3. Устанавливать надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг обязанностей работника, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими конечными результатами, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания. Размер надбавок и доплат максимальными размерами не ограничивается.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.6. Изменение места и срока выдачи заработной платы возможно лишь с письменного согласия работника.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.2. В случаях, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию по одной должности, выполняет одновременно работу по другой педагогической должности, либо принят на должность, по которой квалификационная категория ему не присваивалась, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают по этим должностям в основном должностные обязанности, учебные программы, профили работы или имеются иные основания учитывать квалификационную категорию.

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является письменное заявление работника.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предпринять необходимые меры для финансового обеспечения мероприятий по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить председателя профсоюза и специалиста по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, пожарной и электробезопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за

- работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
  - 8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
  - 8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.
  - 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).
  - 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  - 8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить председатель профсоюза.
  - 8.16. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
  - 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
  - 8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
  - 8.19. Профсоюз обязуется:
    - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
    - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:
  - 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
  - 9.2. Председатель профсоюза осуществляет в установленном порядке

контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения по согласованию профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- 9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза, уполномоченных на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.
- 9.7. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса российской Федерации);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - установление заработной платы (ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации)



Федерации);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составления графиков сменности (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы;
- расписание уроков и кружков,
- распределение учебной нагрузки.

## **Х. Обязательства профсоюза**

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда оплаты труда, согласно локальным нормативным актам, регламентирующим порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников

Учреждения.

- 10.4. Осуществлять контроль, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашений, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.
- 10.10. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.
- 10.13. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:
  - путем ведения непосредственно с Администрацией предварительных переговоров в интересах работника;
  - иницилируя вопрос о целесообразности создания в образовательном учреждении комиссии по трудовым спорам;
  - выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
  - выдвигая представителя Профсоюза для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
  - контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
  - осуществлять контроль, за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.
- 10.14. При выполнении Администрацией условий коллективного договора

обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством 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.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Юргинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида»
3. Положение о специальной части фонда оплаты труда муниципального автономного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Юргинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида»
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Юргинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида»
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.
6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.
9. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.
10. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года.
11. Положение о комиссии по трудовым спорам.
12. Положение о порядке предоставления дополнительных отпусков



Продумывание, проектирование  
и экспериментирование  
на  
Директор А. М. ГАЙДОНОВ «КОСКОЛИМ»  
С. В. Фурманова  
ДИРЕКТОР

