

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного казенного общеобразовательного  
учреждения, реализующего адаптированные основные  
общеобразовательные программы «Школа-интернат № 14»  
(КГКОУ ШИ 14)

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер

№ 201  
от "07" 07 2023.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников - 2

От работодателя:

Директор КГКОУ ШИ 14



Б.Н. Лушникова

2023 г.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
КГКОУ ШИ 14



В.Н. Григорьева

2023 г.

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- краевое государственное казенное общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы "Школа-интернат № 14" (сокращенное наименование – КГКОУ ШИ 14), представляемый в лице директора Лушниковой Елены Николаевны, именуемой далее «**Работодатель**»;

- работники учреждения, полномочным представителем которых является профсоюзный комитет в лице председателя Григорьевой Веры Николаевны, именуемой далее «**Профком**».

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышение уровня жизни работников и членов их семей;

- создание благополучного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципа социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, выступать равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Работодатель признаёт профсоюзный комитет как единственный орган, представляющий интересы работников школы, ведущий от их имени переговоры, консультации по вопросам трудового законодательства.

1.6. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

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

1.9. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности.

1.10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, недействительны и не подлежат применению.

1.11. При выполнении условий коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

1.12. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных

коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

1.13. В случае если стороны указанных соглашений внесут в содержание существенные изменения, работодатель и профком обязуется в течение 3-х месяцев провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) первичной профсоюзной организации либо работников не реже одного раза в год.

1.15. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, изменения полномочного представителя стороны работников их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.17. Профком защищает интересы членов профсоюза и тех работников, которые письменно уполномочили профсоюзный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и отчисляющих на счет профсоюза взнос в размере 1% в соответствии со ст.30,37 Трудового Кодекса РФ.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором, локальными актами. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и 67 ТК РФ)

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом КГКОУ ШИ 14, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, по одному для каждой стороны. Получение экземпляра работником с день заключения договора подтверждается подписью на экземпляре работодателя.

2.2.4. Трудовой договор заключать, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать на основании ст. 59 Трудового Кодекса РФ:

а) Только срочный - при условиях, связанных с характером выполнения предстоящей работы:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера.
- для выполнения сезонных работ в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

б) По соглашению сторон - при условиях, не зависящих от характера выполнения предстоящей работы:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с руководителями, заместителями руководителя, главными бухгалтерами;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В трудовой договор, по соглашению сторон, может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- лиц, заключивших договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается до 1,5 ставки. Учебная нагрузка свыше 1,5 ставки устанавливается по письменному согласию педагога.

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 с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.2.7. При установлении учителю, для которых данное учреждение является основной работой, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.2.8. 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 образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

2.2.10. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.2.11. 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 часов (групп);

-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);

-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);

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.2.12. По инициативе работодателя изменение организационных или технологических условий труда допускается, как правило, только на новый учебный год (изменение числа классов — комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение организационных или технологических условий труда допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечивается гарантия 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, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.2.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом день увольнения считается последний день отпуска.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами.

При приеме на работу работников знакомить их с «Положением о первичной профсоюзной организации»

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Способствовать росту квалификации работников.

2.3.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.5. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

2.3.6. Осуществлять защиту социальных гарантий работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу и увольнения с работы в соответствии с законодательством.

2.3.7. Выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.3.8. Сообщать в соответствующие органы о выявленных нарушениях в области трудовых отношений работников и обжаловать незаконные действия администрации.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст.21 ТК РФ)

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Беречь имущество работодателя, использовать его эффективно и по назначению.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование организации и немедленно сообщать об этом администрации.

2.4.7. Вести себя достойно в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников КГКОУ ШИ 14.

2.4.8. Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.



2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам трудовых взаимоотношений.

2.6.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.3. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по вопросам, связанным с изменениями условий труда работников, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, и другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, коллективным договором.

2.6.4. Вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения.

2.7. Работник имеет право:

2.7.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

2.7.4. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.5. полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.6. профессиональную переподготовку, повышение квалификации;

2.7.7. участие в управлении организацией в предусмотренных законами формах;

2.7.8. защиту своих индивидуальных трудовых прав не запрещенными законом методами.

### **Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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. Для педагогических работников:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), согласно графику повышения квалификации.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников по срокам и в объеме, предусмотренным действующим законодательством.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 139 ТК РФ) и, если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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 впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников учреждения с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

В случае успешного прохождения педагогическим работником аттестации с целью получения квалификационной категории (первой или высшей), установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6. Педагогические работники обязаны пройти соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения или получить дефектологическое образование согласно профессиональному стандарту педагога и действующего законодательства.

## **Раздел 4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ.**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием профсоюза.

4.2. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры по его недопущению:

- снижение административно-управленческих расходов;
  - временное ограничение приема кадров;
  - упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
  - отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ,
  - ограничение круга совместителей, временных работников;
- Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с профкомом.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии со статьей 179 ТК РФ категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, в том числе:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работнику должна быть предложена другая имеющаяся работа (вакантная должность), соответствующая квалификации работника.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Уведомлять профком 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 увольнение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

4.6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (4 часа в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.6.3. Увольнение членов профсоюзов по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 части первой ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения в соответствии со ст. 373 ТК РФ (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют право также:

- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к педагогической деятельности непосредственно после окончания образовательной организацией высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.7.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

4.7.3. Членам профсоюза, уволенным по сокращению штатов и продолжающим платить членские взносы, оказывается материальная помощь из профсоюзного бюджета.

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

## Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1 к правилам внутреннего трудового распорядка), учебным расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (кроме работников со скользящим графиком работы) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для женщин — 36 часов в неделю; для мужчин — 40 часов в неделю.

5.3. Для работников (повар, кухонная рабочая, помощник воспитателя, воспитатель), работающих по скользящему графику работы, устанавливается сменный режим работы, с использованием суммированного учета рабочего времени. Учетный период определяется в 1 (один) календарный год. Норма часов за учетный период рассчитывается исходя из 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой недели для женщин.

Для работников, имеющих инвалидность I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранение полной оплаты труда.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами распорядка и Уставом. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха. Норма часов педагогической и преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых

указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

5.5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перемен, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания

педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагог может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.7. Составление расписаний уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего перерыв между занятиями не более 3 часов в неделю.

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

5.8. Общим выходным днем для работников, кроме работников с суммированным учетом рабочего времени (воспитатель, помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий), является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

Для воспитателей, помощников воспитателя, поваров, кухонных рабочих выходные дни по графику сменности предоставляются по скользящему графику работы, утвержденным директором, согласованным с профсоюзным комитетом. Оплата работы в дни, выходные по основному режиму работы, производится в одинарном размере. Ознакомление работников, перечисленных выше, с графиками сменности производится не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.9. Привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день (вне графика работы, сменности) допускается по производственной необходимости на основании приказа директора школы-интерната с письменного согласия работника. Оплата такой работы производится в размере не менее одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае оплата работы в нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК.

5.10. При совпадении праздничного нерабочего дня с рабочим днем (сменой) по графику сменности, рабочий день (смена) не переносится, оплата рабочего дня (смены) производится в размере не менее одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа в праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.11. Время отдыха и питания в течение рабочего дня для работников устанавливается утвержденными графиками работы и не должно быть менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Для

работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в перерывах, на переменах.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

5.12. Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем. Но работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ст.99, 259 ТК РФ)

5.14. При суммированном учете рабочего времени сверхурочными признаются часы работы сверх установленной графиком продолжительности рабочего дня (смены), а также часы сверх нормы часов за учетный период (год).

5.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

5.16. Во время осенних, зимних и весенних каникул, время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены учебных занятий является рабочим временем работников организации.



В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной работе, к работе в оздоровительном лагере с дневным пребыванием, организованном КГКОУ ШИ 14, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.4 настоящего договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в период осенних, зимних, весенних каникул привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя КГКОУ ШИ 14 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.17. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, установленным работодателем с учетом мнений (по согласованию) профкома 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 ТК РФ.

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 ТК РФ).

5.18. Работнику, имеющему инвалидность независимо от группы инвалидности, предоставляется ежегодный основной отпуск не менее 30 календарных дней.

5.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 4);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 4), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, который не может быть менее 3-х календарных дней;

- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.21.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства — до 3 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу — до 3 календарных дней;

- в случае регистрации брака — до 5 календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников — до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости по возрасту — до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации — до 3 календарных дней;

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности — до 3 календарных дней;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования, для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

5.21.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения (Приложение № 3).

5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 № 169)

5.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК.

5.24. Исходя из положения о школах интернатного типа, учитывая работу школы в специальном режиме, все работники школы выезжают в командировку при необходимости (ст. 166 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749).

Запрещается направление в служебные командировки беременных женщин (ст.259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, допускаются только с их письменного согласия. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются действующими законодательными актами.

## **Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда работников учреждения.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца (аванс) и 5 число следующего за отчетным (отработанным) месяцем (остатки заработной платы).

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (Ст. 133 ТК РФ).

6.5. Заработная плата перечисляется на счет работника в банк по письменному заявлению работника.

6.6. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст. 315-319 ТК РФ).

6.7. В случае задержки выплаты работниками заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ и иными Федеральными законами.

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальных условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда в соответствии со статьей 147 ТК не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение 2)

6.9. Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

6.10. Порядок и условия оплаты труда работников предусмотрены Положением об оплате труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;
- порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений;
- порядок и условия оплаты труда работников занимающих должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда медицинских работников;
- условия оплаты труда руководителя и его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

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

6.12. Оплата труда работников образования, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется в соответствии ст. 152 ТК РФ.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. При выплате зарплаты извещать каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в письменной форме (расчетный листок) (ст. 136 ТК РФ).

6.13.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.13.3. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

6.13.4. Устанавливать порядок и условия:

-выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие результаты труда согласно Положению об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

- выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей согласно Положению о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

- выплаты премиальных выплат по итогам работы согласно Положению о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ;

-выплаты материальной помощи согласно Положению о порядке и условиях выплаты материальной помощи.

6.13.5. Производить доплату за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554)

6.14. Время простоя (временной приостановке работы по причинам, экономического, технологического или организационного характера) по вине

работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанном пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения.

6.16. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование работников.

6.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников КГКОУ ШИ 14, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.19. Профком:

6.19.1. Проводит согласование по представленным работодателем локальным актам по оплате труда в порядке ст.372 ТК РФ

6.19.2. Осуществляет контроль:

- за правильным начислением зарплаты работникам школы-интерната;
- за установлением стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы;

- порядок и условия доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

- порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы.

6.19.3. Принимает меры к выплате зарплаты в срок, установленный коллективным договором в полном объеме.

6.19.4. Принимает меры по устранению нарушений в вопросах оплаты труда.

6.19.5. Доводит до сведения членов профсоюза нормативные и законодательные акты по оплате труда, принимаемые на уровне Правительства РФ, Хабаровского края и органов местного самоуправления.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.**

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования, соответствующего уровня, впервые (ст.177 ТК РФ)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при предоставлении вызова, для :

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней. При освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней;

- сдачи государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования

7.3. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

7.4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст.173 ТК РФ).

7.5. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в других образовательных учреждениях, предоставляются согласно ст. 174, 176 ТК РФ.

7.6. К дополнительным отпускам согласно ст. 173 – 176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.7. Молодежи, прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. (Постановление Совета министров РСФСР от 22.10.1990 № 458 (редакция от 31.05.1995)).

7.8. Работникам предоставляется право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси). Право на компенсацию стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации, то есть по истечении шести месяцев непрерывной работы. Оплата стоимости проезда личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата проезда производится также неработающим членам семьи независимо от времени использования отпуска.

Оплата производится только по основному месту работы.

7.9. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в организации и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, за счет работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте (ст. 326 ТК РФ).

7.10. Работа в должностях, предусмотренных списком должностей, работа, в которых засчитывается в стаж работы, дающую право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим



педагогическую деятельность в учреждениях для детей, утвержденным постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781, включается в стаж работы при условии выполнения нормы рабочего времени.

Работа в качестве директора школы включается в стаж работы при условии ведения преподавательской работы в том же или другом образовательном учреждении для детей в объеме не менее 6 часов в неделю.

Независимо от ведения преподавательской работы в стаж работы включается работа в качестве заместителей директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, связанной с образовательным процессом.

7.11. Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины по достижению возраста 60 лет и женщины по достижению возраста 55 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера, либо не менее 20 календарных лет – в приравненных к районам Крайнего Севера местностях, и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 30 лет.

7.12. Выпускникам учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования при поступлении на работу в школу-интернат на педагогические должности впервые выплачивается единовременное пособие в размере восьми должностных окладов.

7.13. При увольнении по выходу на пенсию по старости, стаже педагогической деятельности 25 лет и более, по выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (Закон № 261 Хабаровского края от 14.02.2005).

7.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные).

Оплата командировочных расходов производится по основному месту работы в размерах, предусмотренных законодательными актами Правительства Хабаровского края.

7.15. Каждому постоянно работающему работнику выплачивается материальная помощь в размере тарификационной ставки (оклада) один раз в год по личному заявлению, согласно действующему законодательству. Вновь поступившим, увольняющимся — за фактически отработанное время. Работникам, уволенным в связи с уходом на пенсию, по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

7.16. Работодатель обязуется:

7.16.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.16.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования.

## **Раздел 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.**

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией (ст.52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

8.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом.

## **Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. 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 ТК РФ).

9.1.2. Для реализации этого права ежегодно заключает Соглашение по охране труда (приложение 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.3. Предусмотреть финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на образовательные услуги. (ст. 226 ТК)

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 10.12.2012 № 580н.

9.1.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда один раз в 5 лет и по ее результатам осуществлять работу по охране и

безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже чем один раз в три года.

Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

9.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

9.1.7. Обеспечить 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 (приложение 7, 8).

9.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221ТК РФ).

9.1.9. 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 ТК РФ).

9.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.11. В случае отказа работника 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 (ст. 220 ТК РФ).

9.1.12. Обеспечить доплату работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда. (Приложение 2)

9.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием-- с учетом мнения (согласование) профкома (ст.212 ТК РФ).

9.1.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.16. 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.

9.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, планом санитарно-оздоровительных мероприятий (приложение б).

9.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.1.20. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших медицинский осмотр в установленные сроки, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

9.1.21. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

9.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9.2.3. Организовывать Дни здоровья.

9.3. Работники обязуются:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

9.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

## **Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законов 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.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3, 5 статья 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 и 31), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление за счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст. 377 ТК).

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение по основаниям, предусмотренными пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного

профсоюзного органа, а увольнение указанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.2 18 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы.

10.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (ст. 81, 82, 373 ТК);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации (п. 1 ст. 336 ТК);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК).

10.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК).

## **Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «Профессиональные союзы, их права и гарантии деятельности» и ТК РФ.

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

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. 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.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.7. Осуществляет контроль за соблюдением жилищного законодательства при учете распределения жилья.

11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.15. Обеспечивать бесплатную юридическую помощь и защиту членам профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями, трудовым и жилищным законодательством.

11.16. Выделяет средства для частичной оплаты путевок в детские оздоровительные лагеря для работников членов профсоюза за счет средств профсоюза.

11.17. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюза.

11.18. Разрабатывает методические рекомендации и организует работу по заключению коллективного договора в организации.

11.19. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.



## **Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель, представитель работодателя направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Разъясняют условия коллективного договора работникам КГКОУ ШИ 14.

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

12.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовка.

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