

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного казенного общеобразовательного учреждения «Новопоселёновская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья» Курского района Курской области на 2018-2021 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в комитете по труду Курской области

Регистрационный №\_\_\_\_ от «\_\_\_» 2018 года

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

От работодателя:

Директор школы-интерната

 Иванова Е.Ю.

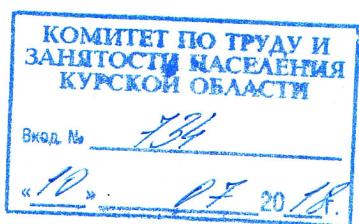
4 июня 2018 г.

От работника:

Председатель Совета трудового коллектива

 Баландин И.Н.

4 июня 2018 г.



## **I. Общие положения.**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном казенном общеобразовательном учреждении «Новопоселёновская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья».
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и становлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда: режим рабочего времени и времени отдыха, охрана труда (ст. 40 ТК РФ).
3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива работников образования и науки Курской области в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива; работодатель в лице его представителя - директора Ивановой Екатерины Юрьевны.
4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников школы-интерната (ст. 43 ТК РФ).
5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель Совета трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. В течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения или дополнения раз в год. По истечении срока Коллективный договор может быть продлен на срок не более трёх лет (ст.43, 44 ТК РФ).
8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

ава при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

Положение об оплате труда работников;

Соглашение по охране труда;

Правила внутреннего трудового распорядка.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

Положение о премировании работников;

Приказы работодателя о награждении работников грамотами, об утверждении педагогической нагрузки, о премировании работников.

9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, редными условиями труда и работников, имеющих иные законные основания для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

9.1. Основной отпуск 28 к/д; за ненормированный рабочий день - 7 к/д дополнительного отпуска (ст.116, ст.119 ТК РФ), с прибавлением по 1 к/д за каждый год, отработанный в ОО, но не более 14 к/д:

заместителю директора по АХЧ

главному бухгалтеру

ведущему бухгалтеру

заведующему центральным складом

заведующему хозяйством

кастелянше

1.9.2. По результатам СОУТ в соответствии со ст.117 ТК РФ к основному отпуску 28 к/д прибавляется 7 к/д дополнительного отпуска, с последующим добавлением по 1 к/д за каждый год, отработанный в ОО, но не более 14 к/д:

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды

1.9.3. Основной отпуск 28 к/д; с прибавлением в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 №482 - 35 к/д дополнительного отпуска:

- медицинским работникам

1.9.4. Основной отпуск 28 к/д; с прибавлением дополнительного отпуска в соответствии со ст.116 ТК РФ, Постановлением от 25 окт.1974г. №298/п-22, с добавлением по 1 к/д за каждый год, отработанный в ОО, но не более 14 к/д:

- библиотекарю 14 к/д

- помощнику воспитателя 14 к/д

- шеф-повару 7 к/д

- повару 7 к/д

9.5. Основной отпуск 28 к/д; с прибавлением в соответствии с ФЗ РФ №421 от 28.12.13 г.-3 к/д дополнительного отпуска, работникам, оформленных на работу до 1 января 2014 года:  
-водителю

10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива: по согласованию с советом трудового коллектива; учет мнения совета трудового коллектива ; консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном

договоре; обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения,несении предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективного договора; иные формы, определенные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

## II Трудовой договор.

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут судшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором.  
Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передаётся на руки работнику.

2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на определенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программы обучения обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива. Предел учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, несущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива, исходя из предполагаемого количества классов-комплектов и проекта учебного плана. Эта работа завершается до окончания учебного процесса и экзаменов, обычно до ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее двухмесячного срока до начала нового учебного года. Фактическая нагрузка может быть меньшей только при недокомплекте классов.

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 учителю 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 случая уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, организаций и учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом новной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 80% на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

9. Учебная нагрузка учителям на выходные и нерабочие праздничные дни не

планируется.

10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, указанной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- ) по взаимному согласию сторон;
- ) по инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп); временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимости 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 времястоя 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 работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества классов и комплектов, групп или количества обучающихся воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, введение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 2, 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными ФЗ (ст. 73 ТК РФ).

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов, медработников, бухгалтеров согласно ану работы Курского областного института повышения квалификации и переподготовки кадров работников образования, личных заявлений работников.

3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации занять за ним рабочее место (должность), среднюю заработанную плату по новому месту и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту учреждения и обратно).

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим обучение с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением».

представлять гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением», тем же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие квалификационной категории и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую категорию оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

1.1. Уведомлять Совет трудового коллектива, службу занятости 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 ТК РФ). Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень предлагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

1.3. Увольнение членов коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

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

1.5. Стороны договорились, что:

1.5.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ , проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 6 лет, родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные

гударственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель Совета трудового коллектива; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

1.2. Принять дополнительные по сравнению с законодательством льготы и компенсации при сокращении численности или штата работников: воздержаться от увольнения работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

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

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

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, довым календарным учебным планом, графиками сменности работников: помощников воспитателей, воспитателей, вахтеров, сторожа, медработников, администрации, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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.

4. Согласно ст. 93 ТК РФ определяется порядок установления работнику неполного рабочего времени. Понятие «неполное рабочее время» включает в

бы как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю. При полном рабочем дне уменьшается количество часов работы в день по сравнению с общей продолжительностью рабочего дня в учреждении, установленной Правилами внутреннего распорядка или графиком для данной категории работников. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Такая договорённость может быть достигнута как при приёме на работу, так и во время работы, оформив дополнительное соглашение к трудовому договору. Неполное рабочее время с согласия работодателя может быть установлено любому работнику. Однако в исключительных случаях работодатель по просьбе работника обязан установить ему полное рабочее время.

Частности, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, опечателя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за нетрудоспособным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом профессионального использования рабочего времени учителя, не допускающего более 1 перерыва между занятиями до 1 академического час/день. При большем количестве таких перерывов учителю предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях положения об оплате труда в учреждении. Работникам, работающим с недельной нагрузкой до ставки включительно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, иным учителям по возможности.

6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7. Работа вне графиков сменности в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в полном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ «Сверхурочная работа», работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с

и письменного согласия без согласия Совета трудового коллектива. Вместе с тем, перечень таких случаев не является исключительным, и допускается привлечение к сверхурочным работам и в других ситуациях. В этом случае приду с получением письменного согласия работника работодателю необходимо учитывать также

согласие Совета трудового коллектива. Только с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, можно привлекать к сверхурочным работам:

- инвалидов;
- женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- работников, имеющих детей - инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет (ст. 259 ТК РФ);
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Для привлечения указанных работников к сверхурочным работам необходимо получить их письменное согласие, а также письменно ознакомить таких работников с их правом отказаться от сверхурочных работ.

9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

10. 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 организационно-хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего рабочей нагрузки до начала каникул в астрономических часах. 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 недели, месяца.

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

12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

в согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Время начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, в письменному заявлению работника с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ) при наличии финансовых возможностей и при обеспечении объемом работы.

115. Для всех работников учреждения минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), воскресенье оплачивается как день отпуска.

работодатель обязуется:

115.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

115.2. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;

на похороны супругов, родителей, детей - 3 календарных дня;

на освобожденному председателю Совета трудового коллектива - 7 календарных дней.

115.3. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье до 5 к.д.;

при проводах детей в армию до 3 к.д.;

на похороны родственников до 3 к.д.;

работающим пенсионерам по старости до 14 к.д. в году;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 к. д. в году.

115.4. Представлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 5 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

14. Всем работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днем является воскресенье, для сменных работ выходные устанавливаются графиками сменности. Второй выходной день может устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка или договором с работником.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть менее 30 минут и более двух часов (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению устанавливается в соответствии с правилами внутреннего распорядка учреждения.

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

Приоритеты исходят из того, что:

6.1. Размеры окладов работников, устанавливаются на основе отнесения должностных должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) (приложение 4 Положения об оплате труда) утвержденному учредителем итоговому расписанию.

6.2. К окладам по соответствующим ПКГ на определённый период времени в течение календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты: персональный повышающий коэффициент; повышающий коэффициент к окладу за специфику работы.

6.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, опасности выполняемой работы, опыта, стажа работы.

6. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а библиотек из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

7. Заработка плата выплачивается работникам не реже чем каждые 15 календарных дней в денежной форме на пластиковую карту. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

8. Повышающий коэффициент к окладу за спефику работы устанавливается в учреждении в соответствии с Положением об оплате труда

учреждения:

за работу в образовательных учреждениях, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися из числа детей - сирот и детей, ставшихся без попечения родителей: 0,20%;

за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам и (или) по основным программам профессионального обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, получающих образование в отдельных классах, группах образовательных организаций: 0,15-0,20%;

специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах: 0,25%;

педагогическим работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, имеющим дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики: 0,25%).

9. С учётом условий труда работникам школы - интерната устанавливаются повышенные компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда школы - интерната:

доплата работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно привлекаемого работника без освобождения от работы определённой трудовой договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

10. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при увеличении стажа педагогической работы;

стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа,

если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа

стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и заработной платы должностного оклада) в период пребывания его в отпуске 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.

III. На учителей и других педагогических работников, выполняющих методическую 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 календарные списки.

IV. Наполненность классов (групп) 12 человек является предельной нормой распределения в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата производится из установленной ставки заработной платы.

V. Работодатель обязуется:

V.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае прекращения работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ: в размере 100% неоплаченной заработной платы.

V.2. Оплатить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за прекращения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, профессионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

V.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII Гарантии, компенсации и льготы.**

Стороны договорились, что работодатель:

1. Желает действовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении субсидий нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (жилье, транспорт).

12. Обеспечивает бесплатное пользование работников библиотечным фондом учреждения в образовательных целях.
13. Гарантирует право на компенсацию коммунальных услуг в соответствии с Указом Курской области от 23.12.2005 г. №100-ЗКО «О предоставлении единой поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» для педагогических, медицинских и научно-педагогических работников, работающих в сельской местности и работников профессий, вышедших на пенсию.
14. Предоставляет льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, кроме установленных законами, иными нормативными актами в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г №606 «О мерах по дальнейшему развитию демографической политики» и приказа Минтруда России от 10.03.2013 г №64 «О методических рекомендациях на создание условий для дальнейшего выполнения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет»:
- предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику;
- предоставление сокращенной рабочей недели с сохранением среднего заработка женщинам с детьми дошкольного возраста;
- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск женщинам с детьми до 14 лет;
- предоставление возможности обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

## VIII Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, правил их выполнения, должностных лиц.
2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые соглашением по охране труда, средства согласно смете расхода бюджетных средств.
3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране

рук., правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

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

8.2. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и другие средства индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт учреждения (ст.221 ТК РФ).

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

8.4. Сократить место работы (должность) и средний заработок за работниками при пристановлении работ органами государственного надзора и привлечением за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.5. Принять своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их

8.6. 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 опасности такой опасности либо оплатить возникший по этой причине излишний в размере среднего заработка.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на принципиальной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение расходов по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

Проводить совместно Советом трудового коллектива контроль за соблюдением охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда, работникам образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, должностным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за соблюдением охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда предпринимать меры к их устраниению.

Обеспечить проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также обязательных медицинских осмотров (обследований) работников по их профессии в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка.

Принимать профориентальную работу среди работников и их детей.

Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Ежедневно в полгода информировать коллектив учреждения о предоставлении средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение, отдых.

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

Задокументировались о том, что:

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 совете трудового коллектива.

Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке исполнение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, не нарушающих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством настоящим Коллективным договором

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Совета трудового коллектива, по пункту 2 (сокращение численности или штата работников), пункта 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), и пункту 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.7. Члены коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и др.

9.8. Работодатель ~~ассматривает~~ вопросы с учетом мнения Совета трудового коллектива:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами выборного органа, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 192,193,194 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).

## **X Обязательства Совета трудового коллектива.**

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по

социально - трудовым вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

10.3. Осуществлять контроль за расходованием фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. 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).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ), мероприятия по сохранению здоровья, обеспечению безопасных условий труда, повышению культуры и эстетики учебно-образовательного и воспитательного процесса образовательного учреждения.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет сотрудников, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

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

10.11. Осуществлять соблюдение проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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 заработке и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждений.

## **XI Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.**

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 разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников до начала календарного года.

11.4. Рассматривать в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использовать 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 и действует в течение всего срока.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью: 21 (двадцать один) листах.

Директор ОКОУ «Новопоселёновская  
школа-интернат»

Е.Ю.Иванова

