

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Специальная  
(коррекционная) общеобразовательная школа-  
интернат для обучающихся и воспитанников с  
ограниченными возможностями здоровья  
(нарушение опорно-двигательного аппарата) № 4  
г. Челябинска»  
(МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска»)  
на 2019 - 2021 годы**

**От работодателя:**

Директор МБОУ «Школа-интернат  
№4 г. Челябинска»

\_\_\_\_\_ Потапчук С.В.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**От работников:**

Председатель профсоюзной  
организации МБОУ «Школа-  
интернат №4 г. Челябинска»

\_\_\_\_\_ Синельникова С.В.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Принят на Общем собрании работников МБОУ «Школа-интернат №4  
г. Челябинска» « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.)

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» (далее — «учреждение») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком), работники, не являющиеся членами профсоюза, которые имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ); работодатель в лице его представителя — директора Потапчук С.В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Срок действия Коллективного договора 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий (не более 3 лет).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ ( ст. 144).

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами .

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ)
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы.

1.16. Приложениями к Коллективному договору являются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.
4. Положение об общем собрании работников.
5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» длительного отпуска сроком до одного года.

## 2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (раздел III), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

2.5. Изменение условий трудового договора допускается по соглашению сторон либо в соответствии с требованиями ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

2.9. Право на занятие педагогической и медицинской деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.10. Наименование должностей педагогических работников должно соответствовать номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08. 2013 года № 678.

2.11. Для педагогических работников учебная нагрузка устанавливается в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным приказом Минобрнауки России "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" от 22.12.2014 №1601 и оговаривается в трудовом договоре.

2.11.1. В трудовом договоре определяются также основания изменения учебной нагрузки, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.11.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.11.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения (приказом директора).

2.11.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, в соответствии с пунктами 2.5, 2.6 настоящего Коллективного договора.

2.11.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.11.7. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.11.8. Определение учебной нагрузки учителей и других педагогов, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения следующие:

- учебная нагрузка учителей и других педагогов определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения;

- выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю;

- для учителей 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.11.9. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.11.10. При возложении на учителей учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.11.11. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта и пр. в соответствии с пунктами 2.11.9, 2.11.14 настоящего Коллективного договора.

2.11.12. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.11.13. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

2.11.14. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Коллективного договора соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.11.15. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

2.11.16. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директором, его заместителями и другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Коллективного договора.

2.11.17. Предоставление учебной нагрузки педагогическим работникам осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета. Предоставление учебной нагрузки административно-управленческому персоналу и совместителям осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее нормы часов на ставку заработной платы.

### 3. Дополнительное профессиональное образование работников. Аттестация работников.

3.1. Работодателем определяется необходимость повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель организывает повышение квалификации работников (в разрезе специальности) в соответствии с ежегодным планом.

В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию

ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. Проведение аттестации педагогических работников учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией сформированной в учреждении в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

3.7. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти Челябинской области.

3.8. Работодатель в праве создавать условия для организации наставничества педагогических работников.

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

Работодатель обязуется:

4.1. 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 высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района предоставляется не менее чем за три месяца.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

4.5.2. Высвобождаемым 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 вакансий.

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

## 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников регулируются «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г № 536.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными документами на федеральном уровне.

5.5. Работнику может быть установлен режим работы на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;



- по заявлению женщины или лиц, указанных в части второй ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

5.8.1. 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 двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. 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 выполняют педагогическую и организационную работу в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.11.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работающих инвалидов составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.11.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет составляет 31 календарный день. Предоставляется в удобное для указанной категории работников время (ст. 267 ТК РФ).

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

5.13. Педагогические работники на основании ст. 335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение №3 к Коллективному договору).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК

РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в следующих случаях:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней,
- в других случаях согласно ст.128 ТК РФ.

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

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Конкретная продолжительность указанного перерыва отражается в трудовом договоре.

5.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.21. Педагогические и медицинские работники, проводящие занятия с детьми, должны присутствовать на рабочем месте за 10 минут до начала занятий.

5.22. По результатам специальной оценки условий труда работникам устанавливается продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда:

Классы (подклассы) условий труда	Класс 3			Класс 4
	3.2	3.3	3.4	
Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, календарных дней	7	8	9	10

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работнику ежегодно и присоединяется к основному оплачиваемому отпуску.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время согласно части 3 статьи 121 Трудового кодекса РФ.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в полном размере имеют работники, фактически отработавшие во вредных условиях не менее одиннадцати месяцев.

Во всех остальных случаях его продолжительность рассчитывается пропорционально отработанному времени. При этом учитываются только те дни, когда работник фактически трудился во вредных или опасных условиях не менее половины рабочего дня, установленного для сотрудников данной профессии или должности.

Расчет количества дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по формуле:

$$O = N / 12 \times M, \text{ где}$$

O – количество дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

N – количество дней полного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленное в Коллективном и трудовом договоре,

M – количество полных месяцев работы во вредных условиях.

Количество полных месяцев работы во вредных условиях рассчитывается следующим образом по формуле:

$$M = D / R, \text{ где}$$

M – количество полных месяцев работы во вредных условиях,

D – количество рабочих дней, фактически отработанных во вредных условиях в течение календарного года,

R – среднемесячное количество рабочих дней.

При этом среднемесячное количество рабочих дней рассчитывается по производственному календарю на текущий год по формуле:

$$R = P / 12, \text{ где}$$

R – среднемесячное количество рабочих дней,

P – количество рабочих дней в текущем году по производственному календарю.

При расчете полных месяцев работы во вредных условиях (M) остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней округляется до полного месяца.

В процессе расчета количества дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда дробные числа округляются до одной цифры после запятой.

Полученное в итоге количество дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда округляется до целого дня в пользу работника.

В случае увольнения работника, имеющего право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при расчете компенсации за неиспользованные дни оплачиваемого отпуска (дополнительного отпуска в том числе) полученное количество дней округляется до одной цифры после запятой.

Учет рабочего времени для исчисления стажа, дающего права на такие отпуска, а также расчет количества дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ведется отдельно, лицом, уполномоченным на это директором.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При этом для работников, работающих в учреждении менее 11 месяцев, подсчет ведется за период, начиная с даты приема работника по последнее число месяца, предшествующего месяцу, в котором графиком отпусков предусмотрено начало ежегодного оплачиваемого отпуска). Для остальных работников, при предоставлении отпуска за второй и последующие года работы подсчет ведется за период, начиная с месяца, следующего за учтенным в предыдущем году.

При составлении графика отпусков указывается полное количество дней оплачиваемого отпуска (т.е. ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленное Коллективным договором), так как график определяет очередность отпусков.

Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и дата окончания отпуска конкретного работника определяется ко дню составления приказа о предоставлении отпуска и фиксируется в этом приказе.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

В тех случаях, когда у работников по итогам специальной оценки условий труда класс (подкласс) вредных условий труда изменяется или вредные условия труда устраняются полностью, изменяется и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска или полностью отменяется его предоставление. Изменения вносятся в трудовой договор работника в соответствующем порядке.

## 6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» устанавливается на основе системы оплаты труда, определенной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7).

6.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, выделенных учреждению на соответствующий финансовый год.

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, утверждаемых приказом директора Учреждения. Для разработки показателей и критериев оценки эффективности труда в каждом подразделении создается комиссия.

Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.3. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину месяца (аванс) 25-го числа месяца, а расчет за предыдущий месяц производится 10-го числа следующего месяца.

6.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации

6.7. Работодатель обязуется возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. (ст. 234 ТК РФ).

6.8. Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет директор Учреждения. (ст. 142 ТК РФ).

6.9. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (рублях) путем перечисления денежных средств на счет, открытый работником в кредитной организации.

6.10. Расходы по оформлению и обслуживанию счета в кредитной организации, выбранной работником, а также банковской пластиковой карты (счета) несет работник.

## 7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность (ст.166-169 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170-172 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (статьями 173, 173.1, 174, 176,177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (часть первая ст. 127 ТК РФ, часть девятая ст. 136 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178 -181 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работниками крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.182-188 ТК РФ).

7.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Работодатель обеспечивает бесплатно работников пользованием своим библиотечным фондом и музеем учреждения.

## 8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

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

8.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ).

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

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

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

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

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

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

8.8. 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).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой с оплатой не ниже среднего заработка (ст. 157 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.18. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по содействию работникам в приобретении путевок на оздоровление.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Отраслевого соглашения между Комитетом по делам образования города Челябинска и Координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работника по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. 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 (ст. 377 ТК РФ), а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

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

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

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 ст. 81 ТК РФ, с работниками – членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, – с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 ст. 81 ТК РФ.

Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профкома – без предварительного согласия вышестоящего органа.

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию, специальной оценке условий труда и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (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. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 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);
- и другие вопросы.

## 10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях 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.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов, условий коллективного договора и иных нормативных актов о труде (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и работников, не являющимися членами профсоюза, но уполномоченными профком представлять их интересы, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Содействовать работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, в приобретении путевок.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного социального страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

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

## 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий муниципальный орган по труду, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год. Информация о выполнении условий Коллективного договора ежегодно рассматривается на заседании профсоюзного комитета МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» и доводится до сведения работников учреждения.

11.4. Рассматривают в 14-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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