

1  
Согласовано  
Председатель профкома  
*О.М. Сыроева*  
«19» 08 2017



Утверждаю  
Директор МБОУ С(К)Ш  
*Е.И. Книга*  
«15» 08 2017



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений  
между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Специальная (коррекционная) школа »  
на 2017-2020 гг.

на период с «01» сентября 2017года  
по «01» сентября 2020 года

Одобен общим собранием коллектива МБОУ «Специальная (коррекционная) школа »  
решение от «15» августа 2017г. № 1

Наши контакты:  
Телефон (42622) 60406  
Адрес: Биробиджан, ул. Строительная,19.  
e-mail : [12specschoo@mail.ru](mailto:12specschoo@mail.ru)

Согласовано  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ О.М. Сысоева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017

Утверждаю  
Директор МБОУ С(К)Ш  
\_\_\_\_\_ Е.И. Книга  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**  
**между администрацией и трудовым коллективом**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Специальная (коррекционная) школа »**  
**на 2017-2020 гг.**

на период с « 01 » сентября 2017года  
по «01» сентября 2020 года

Одобен общим собранием коллектива МБОУ «Специальная (коррекционная) школа »  
решение от « \_\_\_\_ » августа 2017г. № \_\_\_\_

Наши контакты:  
Телефон (42622) 60406  
Адрес: Биробиджан, ул. Строительная,19.  
e-mail : [12specschoo@mail.ru](mailto:12specschoo@mail.ru)

## ОГЛАВЛЕНИЕ:

I.	Общие положения.	3-5 стр
II.	Предмет договора.	5 стр
III.	Представители работников трудового коллектива и их полномочия.	6 стр
IV.	Гарантии профсоюзной деятельности	7-11 стр
V.	Рабочее время и время отдыха.	11-20 стр
VI.	Оплата и нормирование труда.	20-28 стр
VII.	Охрана труда и здоровья.	28-32 стр
VIII.	Заключительные положения.	32-33 стр
IX.	Приложения к коллективному договору	

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – Школа) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда.
2. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.
3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Книга Е.И..
  - работники учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – ПК), Сысоевой О.М.
4. Администрация признает ПК единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений. Данный КД распространяется на всех работников Школы независимо от их принадлежности к профсоюзу.
5. Работники имеют право уполномочить ПК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.). Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.
6. Работники школы доверяют и поручают ПК представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.
7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными

сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего КД.

8. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление, контроль за организацией, учебно-воспитательного процесса, по найму, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.
9. Изменения и дополнения в КД могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия КД и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива.
10. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения КД.
11. Трудовая и учебная дисциплина в Школе основывается на строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка. Так же на сознательности, добросовестном и творческом отношении работников и учащихся к выполнению своих трудовых и учебных обязанностей, полной реализации главных задач учреждений дополнительного образования, определённые законодательством РФ об образовании.
12. Выполнения учебного режима и норм труда - обязанность всех членов коллектива. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методам убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.
13. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы, в пределах представленных ей прав самостоятельно, либо по согласованию с профсоюзным комитетом. Общее собрание трудового коллектива полномочно решать все вопросы по организации труда
14. Работники Школы предоставляют право представителю договариваться с работодателем о внесении в КД целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
15. В период действия КД представитель содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки

согласованных норм КД.

16. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ПК:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) школа ».
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков.

19. Стороны определяют следующие формы управления Школы непосредственно работниками и через ПК:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД.

## **II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

### **III. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ИХ ПОЛНОМОЧИЯ**

1. Представители работников представляют интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
2. Представители работников имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров. Представители, по получению предложения в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.
3. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками переговоров.
4. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
5. Администрация признает право представителей работников представлять интересы на переговорах, встречах, консультациях по вопросам заработной платы, условий труда работников, производственного быта, а также по всем другим вопросам в рамках настоящего договора.
6. Администрация создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, КД, соглашениями.

## **IV. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

### Стороны договорились:

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.
2. Увольнение работника по инициативе работодателя, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 374 ТК РФ).
3. Работодатель обязан предоставить ПК помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения профсоюзного стенда для размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты безналичным путем.
5. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя, заместителя и членов профкома для посещений совещаний и других мероприятий.
6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
7. Члены профкома включаются в состав комиссии Школы по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и другие мероприятия.

### Работодатель с учётом мнения (по согласованию) ПК рассматривает следующие вопросы:

- Контроль за выполнением КД, соглашения (ст. 51 ТК РФ).
- Изменение и дополнение КД (ст. 44 ТК РФ).
- Ответственность за нарушение или невыполнение КД, соглашения (ст. 55 ТК РФ).
- Оформление приёма на работу (ст. 68 ТК РФ).
- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ).
- Массовые увольнения.
- Основные формы участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ).
- Стимулирующие выплаты (ст. 144 ТК РФ).

### Обязательства ПК:

1. Представлять и защищать права, интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.370 ТК РФ.
2. 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.
3. 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).
4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссии по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.
5. Созывать профсоюзные собрания.
6. Решать вопросы, интересующие членов профсоюза.
7. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.
8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по усмотрению председателя профкома и заместителя председателя профкома: если
  - члены профсоюза долго состоят в профсоюзной организации;
  - член профсоюза участвует и присутствует на всех проводимых профсоюзных собраниях, активный и выполняет обязанность;
  - член профсоюза нуждается в ней.
9. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.
10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 80 ТК РФ).
12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.
14. Осуществлять поощрения из профсоюзных средств на юбилеи членам профсоюза.

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

#### **ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА СТОРОН.**

##### **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами (ст. 192, ст. 238 ТК РФ);
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них (ст. 22 ТК РФ).

##### **Обязанности работодателя:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством;
- предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы;
- предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в

порядке и на условиях, определяемых Уставом Школы;

- составлять своевременно тарификацию педагогических работников учреждения;
- предоставлять педагогическим работникам возможность для приема пищи одновременно с учащимися, но при условии полного обеспечения учащихся порциями и столовыми принадлежностями, также во время «окон» работников;
- составлять график дежурств по школе педагогических работников, с учётом внутреннего трудового распорядка;
- рационально использовать рабочее время педагогического коллектива;
- следить за продолжительностью педсоветов, совещаний и не превышать их не более двух часов.

**Работник имеет право:**

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запре-

ценными законом способами;

### **Обязанности работника:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
  - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
  - соблюдать трудовую дисциплину;
  - выполнять установленные нормы труда;
  - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - осуществлять обучение и воспитание учащихся с учетом специфики преподаваемого предмета, проводить уроки и другие занятия в соответствии с расписанием в указанных помещениях;
  - иметь календарно - тематическое планирование по предмету и рабочий план на каждый день;
  - вести учебную документацию в соответствии в установленном порядке;
  - приходить за 10-15 минут до занятий;
  - дежурить по школе и в школьном автобусе, в соответствии с графиком.
- педагогические работники, не имеющие категории, не зависимо от желания и стажа работы один раз в пять лет обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Руководствуясь Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений" и ТК РФ стороны договорились о следующем:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.
2. Общими выходными днями считать субботу, воскресенье.
3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
  - по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст. 93 ТК РФ. Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей заблаговременно, составляется с учетом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени учителя, воспитателя.
5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учебно-воспитательной, методической, диагностической и консультативной работы школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
7. Привлечение отдельных работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.
8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и, по возможности, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

10. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в том числе "динамический час" для учащихся подготовительных, I классов. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.
11. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН 2.4.2.2821-10, СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья"), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
12. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Школы.
13. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка Школы, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:
  - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов,
  - с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
  - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
  - периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.
14. В дни работы и дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия; выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).
15. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.
16. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.
17. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная

последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

18. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы, которой регулируется Школы.

Режим рабочего времени работников школы в каникулярный период.

19. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем, и может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
21. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
22. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы

часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

23. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

24. Время отдыха:

- Общими выходными днями являются суббота, воскресенье
- Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

25. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

26. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

27. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, запрещается.

28. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

29. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.
30. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 №1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций» (с изменениями от 01.10.2002 N 724).- 56 календарных дней. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска непедагогического персонала составляет 28 календарных дней. За работу в южных районах Дальнего Востока работнику установлен дополнительный отпуск - 8 календарных дней. ( ст.14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 21.07.2014) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. ( ст. 120 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ).
31. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
32. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
  - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
33. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

34. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Женщины с детьми до 14 лет имеют преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время.
35. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
36. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.
37. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:
- время фактической работы;
  - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
  - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
  - период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.
38. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.
39. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
40. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
41. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
  - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - одинокой матери (отцу), воспитывающей (му) ребенка в возрасте до 14 лет
42. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-174 Трудового кодекса РФ.
43. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

44. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.
45. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
  - на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;
  - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 3 календарных дней в год;
  - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работодателем и работником.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **Стороны исходят из того, что:**

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКСКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №12» Муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области (в ред. постановлений мэрии города муниципального образования "Город Биробиджан" ЕАО от 31.05.2013 N 1788, от 09.12.2013 N 4447).
2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работы других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера.

3. Работодатель устанавливает Работникам выплаты компенсационного характера в процентном отношении к окладу (ставке):
- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - за совмещение профессий (должностей);
  - за расширение зон обслуживания;
  - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - за работу в ночное время;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу.
4. Педагогические и другие работники учреждения ежемесячно получают выплаты к должностному окладу за специфику работы в специальной (коррекционной) школе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии категорий:

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы
<p><b>Работа в специальном (коррекционном) учреждении, классах, группах для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями):</b></p> <p>1. Педагогические работники, связанные с учебно-воспитательным процессом:</p> <p>- учителя, воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, социальный педагог, библиотекарь, специалист по ОТ, заведующие мастерскими;</p>	20%

<p>2. Работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:</p> <p>-ведущий программист, секретарь учебной части, документовед, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, уборщик территории, сторож, уборщик служебных помещений.</p>	<p>15%</p>
--	------------

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются. Выплата устанавливается приказом директора при приеме на работу. Выплата закрепляется в тарификационном списке, штатном расписании учреждения. Выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока.

5. Работодатель в целях поощрения Работников за выполненную работу в Школе устанавливает выплаты стимулирующего характера:

—выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (начисляется ежемесячно, выплачивается ежемесячно);

—надбавка за качество выполняемых работ (начисляется по итогам четверти, выплачивается ежемесячно на протяжении следующей четверти);

—премиальные выплаты по итогам работы (не носят обязательный характер),

—надбавка за стаж непрерывной работы библиотечным работникам (в соответствии с муниципальными правовыми актами городской Думы и мэрии города.);

— доплата за звание (20% должностного оклада).

6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в соответствии Постановления мэрии города от 27.12.2012 № 5218 « Об утверждении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам», Постановление мэрии города от 11 ноября 2016 года N 3335 «О внесении изменений в постановление мэрии города от 27.12.2012 N 5218 "Об утверждении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам".

7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются

руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Оп = Стп \times У \times Чаз \times К \times А$ , где:

Оп - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (количество часов, установленное по тарификации в неделю,  $\times 4,33$  недели в месяц);

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс.

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и является молодым специалистом, его оклад рассчитывается с учетом коэффициента за специфику работы и повышающего коэффициента соотношения средней наполняемости класса в образовательном учреждении к нормативной наполняемости коррекционного класса, и коэффициента молодому специалисту соответственно.

В случае если в списочный состав класса включены ученики, которые по медицинским показаниям находятся на индивидуальном обучении, расчет оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в классе, производится без учета количества учащихся, находящихся на индивидуальном обучении.

Расчет оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс с учащимися, которые по медицинским показаниям находятся на индивидуальном обучении, осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся (без учета количества учащихся, находящихся на индивидуальном обучении).

При делении классов на группы при преподавании домоводства, профильного труда, физической культуры оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в группе и повышающего коэффициента при делении классов на группы.

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, утверждается в тарификационном списке МБОУ "Специальная (коррекционная) школа".

О возможном уменьшении оклада педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, предупреждается не позднее чем за два месяца до уменьшения оклада.

7.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 216 Н от 05.05.2008 « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

образования», постановлением мэрии муниципального образования «Город Биробиджан» № 5218 от 27.12.2012 «Об утверждении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам) (в редакции от 11.11.2016 № 3335):

Должность	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (руб.)
Документовед	I квалификационный уровень	3858 - 4152
Специалист по охране труда I категории		4353 - 5691
Специалист по закупкам		4552 - 6294
ведущий программист	4 квалификационный уровень	4552-5691
гардеробщик	I квалификационный уровень	3625-3723
Уборщик территории	I квалификационный уровень	3625-3723
Сторож	I квалификационный уровень	3625-3723
Уборщик служебных помещений	I квалификационный уровень	3625-3723
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	I квалификационный уровень	3723-4017
Педагог дополнительного образования	2 квалификационный уровень	4914-7220
Секретарь учебной части		3988- 4051
Социальный педагог	2 квалификационный уровень	4914-7220
Воспитатель	3 квалификационный уровень	5066-7298
Педагог-психолог	3 квалификационный уровень	5066-7298
Учитель - логопед	4 квалификационный уровень	5222-7374

Заведующий мастерской	I квалификационный уровень	4484-6425
Библиотекарь		5791-9970

7.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников закрепляются в трудовых договорах с конкретными работниками, и используются при составлении тарификационных списков. При этом конкретизируются сроки применения повышающих коэффициентов за квалификационную категорию с учетом сроков действия оснований их применения.

7.3. На основании Постановления мэрии муниципального образования "Город Биробиджан" Еврейской автономной области от 18 января 2012 г. N 119 "Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа, дающего право на получение надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы и ее выплаты библиотечным работникам муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа" библиотекарю учреждения установить надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы библиотечным работникам муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
свыше 25 лет	40

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством. (Согласно Федеральному закону от 24 июня 2008 года № 91-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральному закону от 19.12.2016 N 460-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с 01.07.2017г. минимальная заработная плата составляет 7 800 рублей).

9. При определении месячной заработной платы включать : оклад (тарифную ставку),

выплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, стимулирующие выплаты; без учета материальной помощи (погребение, юбилейные даты), доплаты за расширенную зону обслуживания, увеличенный объем работы, совмещение профессий и сверхурочные часы.

10. В соответствии с Федеральным законом от 24.06.2008 г. № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», Федеральным законом от 19.12.2016 N 460-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда", Трудовым Кодексом Российской Федерации работникам, у которых месячная заработная плата, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) ниже МРОТ, производить доплату.
11. Заработная плата перечисляется на индивидуальный счет Работника. В исключительных случаях (на период оформления дебетовой карты и т.п.) заработная плата выплачивается через кассу бухгалтерии.
12. Выплата заработной платы работникам в соответствии с частью 6 ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12 число месяца выплата заработной платы за вторую половину предыдущего месяца и 27 число месяца выплата заработной платы за первую половину текущего месяца.
13. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному

времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

16. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).
17. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.
18. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы")
19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.
20. Случаи удержания у работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.
21. Оплата труда педагогических работников школы за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
23. Директор школы обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

24. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.
25. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
26. В связи с тем, что по условиям производства для некоторых категорий работников не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, установить суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учет рабочего времени сторожам проводить суммарно за квартал.
27. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время, в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
28. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора школы в письменной форме, если заработная плата задерживается на срок более 15 дней.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### Работодатель обязуется:

1. Осуществлять финансирование ( выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охрану труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере 0,2% суммы затрат на образовательные услуги ( ст 226 ТК РФ).
2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных перечнем мероприятий по охране труда, согласно приложению.
3. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда,

внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда")
5. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей..
6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало каждого учебного года.
7. «В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302 н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда")

8. Организовывать в сроки специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные законодательством, с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ПК и членов комиссии по охране труда.
9. Оплачивать труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ не может быть менее 4%ставки ( оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

12. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) ПК (ст.212 ТК РФ).
15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
16. Осуществлять совместно с ПК контроль за состоянием условий и охраны труда.
17. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, установленных по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, следующие компенсации: дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, сокращенная продолжительность рабочего дня, доплаты.
18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

#### РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

1. соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

4. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

1. организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
2. распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
3. оценку состояния условий труда на рабочих местах;
4. своевременное расследование несчастных случаев.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1. Настоящий коллективный договор заключен на срок до 3 (трёх) лет. Он вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, либо не вносят изменения, дополнения в настоящий коллективный договор.
2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
3. Для урегулирования разногласий о ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
5. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
6. Работодатель и ПК за неисполнение КД и нарушение его условий несут

ответственность в соответствии с законодательством.

7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного до ознакомление с ним работников организаций в 10 - дневной срок с подписания, а всех вновь поступающих работников знакомить с коллективным договором при поступлении на работу.
10. Коллективный договор вступает в силу с 01.09.2017 года и действует по 01.09.2020 год.

От работодателя:

Руководитель МБОУ «Специальная (коррекционная)  
школа  
Е.И. Книга \_\_\_\_\_

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации учреждения  
О.М.Сысоева  
\_\_\_\_\_