

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного общеобразовательного бюджетного  
учреждения «Владивостокская специальная (коррекционная) школа-  
интернат № 1»

---

на 2017 – 2020 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива  
« *do* » июль 2017 года.

г. Владивосток  
2017 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - Краевое государственное общеобразовательное бюджетное учреждение «Владивостокская специальная (коррекционная) школа-интернат № 1», в лице **директора Смирнова Андрея Евгеньевича**, действующего на основании Устава, именуемый далее «**Работодатель**» и работники Краевое государственное общеобразовательное бюджетное учреждение «Владивостокская специальная (коррекционная) школа-интернат №1», в лице представителя работников Шевкунова И.В., именуемого далее «**Представительный орган**», уполномоченный общим собранием представлять интересы работников учреждения.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения независимо от стажа работы и режима занятости.

1.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами социального партнёрства, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.6. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**1.7. Права и обязанности сторон (ст. 21, 22 Трудового кодекса РФ).**

Стороны руководствуясь в своей деятельности Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации» признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

**Работник имеет право на:**

- заключение, изменение, расторжение трудового договора на условиях установленных трудовым кодексом иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и

категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- другие права в соответствии с трудовым законодательством.

#### **Обязанности работников учреждения.**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать улучшению качества и достижения высоких результатов работы;

- беречь имущество работодателя, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу;

- бережно относиться к оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу учреждения (авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

- содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя.

#### **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях установленных трудовым кодексом иными федеральными законами;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- другие права, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

#### **Обязанности работодателя:**

- принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, положениями коллективного договора;

- предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивает в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей;

- ведет коллективные переговоры и заключает коллективный договор, представляет Представительному органу работников полную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**2.1.** Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

**2.2.** Трудовые отношения оформляются заключением трудового договора.

**2.3.** Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

**2.4.** Содержание трудового договора должно отвечать требованиям ст. 57 ТК РФ.

**2.5.** Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень их прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

**2.6.** Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ).

**2.7.** Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. В случаях получения общего образования, продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учёбы время труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

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

**2.9.** Учебная нагрузка учителей и педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

**2.10.** Работодатель должен ознакомить учителей и педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

**2.11.** Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе

администрации. Исключением является уменьшение количества часов по учебным планам и учебным программам или сокращение количества классов.

**2.12.** При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

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

**2.15.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующих работников (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.17.** По инициативе Работодателя допускается изменение условий трудового договора с Работником в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

**2.18.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

**2.20.** О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, об уменьшении учебной нагрузки работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.

**2.21.** Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу соответствующую его квалификации, так и вакантную должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

**2.22.** При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

**2.23.** Для выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, или не в рабочее время (сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, совмещение профессий, увеличение объема работ и другие работы), работники с их согласия за дополнительную плату могут привлекаться к этим работам в соответствии с условиями, установленными Трудовым кодексом РФ.

**2.24.** Для вновь принимаемых на работу лиц может устанавливаться испытательный срок в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью проверки их соответствия поручаемой работе.

**2.25.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть обязательно под роспись ознакомлен со своими должностными обязанностями, определенными в должностных инструкциях, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении, локальными актами по охране труда, настоящим коллективным Договором.

**2.26.** При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются отдельные категории работников, установленных законодательством РФ.

**2.27.** Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**2.28.** Расторжение трудового договора с работниками производится только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

**3.1.** Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБОУ «Владивостокская КШИ-1» и условиями трудового договора.

**3.2.** Положение об оплате труда работников КГБОУ «Владивостокская КШИ -1» с приложением № 1 «Размеры окладов работников учреждения» и приложением № 2 «Критерии оценки результативности и качества труда

работников учреждения» - самостоятельный локальный нормативный акт, не являющийся приложением к настоящему Договору.

**3.3.** В учреждении применяется повременная система оплаты труда, в соответствии с которой заработок Работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и должностного оклада.

**3.4.** Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- оклады, ставки заработной платы,
- повышающие коэффициенты к окладам,
- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты.

**3.5.** Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы,
- размеры повышающих коэффициентов,
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

**3.6.** Размеры окладов работников учреждения устанавливаются директором учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ) 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.

**3.7.** Размеры окладов работников устанавливаются в штатном расписании учреждения.

**3.8.** К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в учреждении;
- за выслугу лет.

**3.9.** Размеры повышающих коэффициентов:

- За категорию: высшая – 0,20 оклада; первая – 0,10 оклада-педагогическим работникам;

- За специфику работы в учреждении: педагогический персонал – 0,20% от оклада, обслуживающий персонал – 0,15% от оклада;

- За выслугу лет при стаже работы в учреждениях образования:

от 1 - 5 лет – 0,10 оклада;

от 5 - 10 лет – 0,15 оклада;

от 10 - 15 лет – 0,20 оклада;

свыше 15 лет – 0,30 оклада.

**3.10.** Оплата труда руководителям, заместителям по УР, заместителям по ВР и главному бухгалтеру начисляется согласно постановлению Администрации Приморского края от 214.11.2016 № 541-па « Об оплате труда руководителям, их заместителям и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

Оклады (ставки) заработной платы педагогическим работникам выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема

педагогической работы):

- За 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю - учителям,
- За 20 часов - учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- За 25 часов педагогической нагрузки в неделю – воспитателям;
- За 36 часов педагогической работы в неделю – педагогам – психологам, социальным педагогам, педагогам – организаторам.

**3.11.** Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах и с учетом учебной нагрузки:

- 1-4 классы - 10% оклада,
- по русскому языку и литературе – 15% оклада,
- по математике – 10% оклада.

**3.12.** Педагогическим работникам в период работы с детьми в летних лагерях за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам заработной платы и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности, в размере 15%.

**3.13.** Работникам устанавливаются следующие выплаты (доплаты) компенсационного характера:

- работникам, занятых на работах с вредными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Р/К и ДВ надбавка);
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время).

**3.14** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ 4% тарифной ставки (оклада)

До получения итогов специальной оценки условий труда указанная выплата (доплата) производится работникам, получившим её ранее.

**3.15.** Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

**3.16.** Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 % оклада (ставки) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

**3.17.** Изменение размеров окладов заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения звания.

**3.18.** В целях стимулирования работников в получении высоких результатов работы, повышении качества работы, развитии творческой



активности, повышении ответственности за конечные результаты труда, а также как поощрение за выполненную работу, работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера (при наличии бюджетных средств).

**3.19.** Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

**3.20.** Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Положении об оплате труда работников КГ ОБУ "Владивостокская КШИ № 1» в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств с учетом утверждаемых директором показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Перечень критериев оценки эффективности труда работников учреждения устанавливается в Приложении № 1 к Положению об оплате труда работников КГ ОБУ «Владивостокская КШИ № 1».

**3.21.** Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются директором учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер стимулирующей выплаты фиксируется в приказе с указанием срока выплаты.

**3.22.** Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ.

**3.23.** Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются ежемесячно и могут изменяться в зависимости от результатов работы конкретного работника.

**3.24.** При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, директор учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить стимулирующие выплаты.

**3.25.** При уменьшении размера стимулирующей выплаты, отмене, а также в случае возникновения спора между работодателем и работником принимает участие комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат.

**3.26.** При некачественном выполнении работы, отсутствии высоких результатов труда, дисциплинарном взыскании, ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей, имеющих нареканий к выполняемой работником работе со стороны непосредственных руководителей и других работников, нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других случаях директор учреждения с учетом мнения комиссии вправе уменьшить размер выплат или отменить стимулирующие выплаты на срок, установленный в приказе.

**3.27.** Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца.

**3.29.** При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

**3.30.** Выплата заработной платы Работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующем кредитном учреждении, указанном в заявлении работника.

**3.31.** Работодатель гарантирует выплату месячной заработной платы при условии отработки месячной нормы рабочего времени не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплата заработной платы Работникам производится только в денежной форме.

**3.32** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка КГ ОБУ «Владивостокская КШИ -1» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

**4.1.1.** Режим работы регулируется Правилами внутреннего распорядка КГ ОБУ «Владивостокская КШИ № 1» и/или трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**4.1.2.** В учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя, выходные дни – суббота, воскресенье (не распространяется на Работников с режимом рабочего времени устанавливаемым графиками работы).

**4.1.3.** Режим рабочего времени отдельных категорий Работников, с учетом специфики их труда, устанавливается графиками работы.

**4.1.4.** Работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- руководящим работникам, бухгалтерам, работникам учебно-вспомогательного персонала, бытового обслуживания, работникам по обслуживанию зданий, оборудования и территории – 40 часов в неделю;
- медицинским работникам - 36 часов в неделю,
- помощникам воспитателя, поварам, кухонным рабочим, сторожам – по графику работы.

Педагогическому персоналу, нормы часов педагогам:

- учителям, педагогическим работникам, инструктору по труду – продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с индивидуальным планом и не может превышать 36 часов в неделю;
- воспитателям – 25 часов в неделю;

**4.1.5.** Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – 18 часов в неделю.

**4.1.6.** Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю – воспитателям, работающим в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья.

**4.1.7.** Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

**4.1.8.** Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

**4.1.9.** Работникам, рабочее время которых определяется в соответствии с графиком работы, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом рабочего времени указанных работников является один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

**4.1.10.** Приказом Работодателя по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, Работнику может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) или работа в режиме гибкого рабочего времени.

**4.1.11.** Сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, связанная с наличием вредных условий или иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

**4.1.12.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период признается сверхурочной и оплачивается в повышенном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

**4.1.13.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

**4.1.14.** В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

**4.1.15.** Учителя, осуществляющие 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 (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601/14-О).

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

**4.1.16.** Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

**4.1.17.** Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

**4.1.19.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных (более 2-х часов) перерывов между занятиями.

**4.1.20.** Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, если это не предусмотрено должностными обязанностями и графиком работы, не разрешается.

**4.1.21.** Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника в соответствии с приказом (распоряжением) Работодателя, в случаях особой производственной необходимости и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

**4.2.** Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

**4.2.1.** Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**4.2.2.** Продолжительность, порядок, очередность, продление, перенос, разделение на части ежегодного основного оплачиваемого отпуска и отзыв Работника из отпуска устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**4.2.3.** Заместителям директора, учителям, педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный - 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

**4.2.4.** Для остальных категорий работников, в том числе и медицинским работникам, ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск – 8 календарных дней.

**4.2.5.** Для руководителей методических объединений и секретарю педагогического совета предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня.

**4.2.6.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации и по результатам

специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**4.2.7.** Поварам по результатам специальной оценки условий труда за вредные условия труда предоставлять дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

**4.2.8.** Работодатель обязуется производить оплату очередного ежегодного основного отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (при условии своевременного поступления бюджетных средств).

**4.2.9.** Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией по соглашению сторон (ст. 126 ТК РФ).

**4.2.10.** Время для отдыха и питания для работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 30 минут.

Рабочий день педагогических работников (учителей, воспитателей) начинается за 20 минут до начала уроков.

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

В случае необходимости дежурство педагогических работников по учреждению начинается за 1 час до начала занятий.

**4.2.11.** Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

**4.2.12.** Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса.

**4.2.13.** Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, по заявлению Работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается

## **5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА и ПЕРЕПОДГОТОВКА**

5.1. Работники имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников.

План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и

профессиональной переподготовки работников на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязан:

- в случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения, сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату;

- аттестацию педагогических работников осуществлять в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- повышать оплату труда в соответствии с итогами аттестации;

5.4. В соответствии с Трудовым кодексом РФ предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях в форме дополнительных отпусков и сохранения части заработной платы.

## **6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Преимущественное право на продолжение работы при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- ◆ проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- ◆ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ◆ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- ◆ награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан подавать в Центр занятости населения г. Владивостока списки подлежащих увольнению из учреждения инвалидов для трудоустройства в первоочередном порядке в счет установленной квоты.

## **7. ГАРАНТИИ и КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. При направлении работника в служебную командировку Работодатель гарантирует ему сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Размер возмещения устанавливается по нормам, установленным Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

7.2. Работодатель обеспечивает работников бесплатным использованием библиотекой.

7.3. Оплата больничных листов производится в дни выплаты заработной платы.

7.4 Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

**8.1.** Работодатель обязуется в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:

**8.1.1.** ежегодно выделять денежные средства, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности, для проведения мероприятий по охране труда;

**8.1.2.** проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, а также членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами и руководящими документами учреждения по охране труда.

**8.1.3.** в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 года « О специальной оценке условий труда »работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда один раз в пять лет.

**8.1.4.** 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.

**8.1.5.** организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**8.1.6.** обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**8.1.7.** обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

**8.1.8.** обеспечивать прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников.

**8.1.9.** сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.230 ТК РФ).

**8.1.10.** проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**8.1.11.** обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.1.12.** разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

**8.1.13.** обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.1.14.** осуществлять контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**9.1.** Работники и Работодатель обязаны соблюдать настоящий Договор.

**9.2.** Представительный орган обязуется один раз в год информировать Работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным положениям, а также оказывать содействие и помощь Работодателю в реализации Договора.

**9.3.** После разработки Договора Работодатель и Представительный орган организуют его всестороннее обсуждение во всех подразделениях школы-интерната.

**9.4.** Договор подлежит регистрации в установленном порядке.

**9.5.** Работники имеют право выразить свое отношение к выполнению Работодателем своих обязательств по Договору как на собраниях, так и путем письменных заявлений, обращений и жалоб Работодателю.

**9.6.** Работодатель в сроки, установленные законодательством для рассмотрения таких документов, выносит решение в письменном виде. При несогласии заявителя вправе обжаловать решение Работодателя в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

**9.7.** В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего коллективного договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Представительный орган решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору Работодатель признает право Работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**9.8.** Работодатель в недельный срок с момента получения требования Представительного органа о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщает Представительному органу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.



**9.9.** Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Договора.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**10.1.** Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

**10.2.** Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

**10.3.** Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**10.4.** Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор в течение срока его действия, принимаются в виде соглашений между Работодателем и Представительным органом, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном порядке.

**10.5.** Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

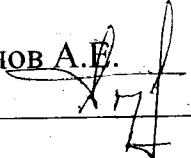

**10.7.** Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**10.8.** Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

**10.9.** Текст Договора доводится Работодателем до всех Работников, вновь принимаемых на работу.

**10.10.** Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами социального партнерства и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:	От работников:
<p>Директор КГ ОБУ Владивостокская КШИ № 1</p> <p>Смирнов А.Б.  /подпись/</p> <p>М.п.</p>	<p>Шевкунова И.В. </p>

*Проставлено  
процуровано  
до листов  
Иванов  
на шевелева*

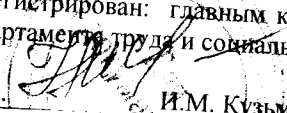
Регистрационный номер «554» от 16 августа 2017 года

Коллективный договор КГБУ Владивостокская КШИ № 1

Зарегистрирован департаментом труда и социального развития Приморского края

Количество листов - 20 л

Зарегистрирован: главным консультантом отдела оплаты труда и уровня жизни населения департамента труда и социального развития Приморского края Кузьминых И.М.

М.П.  И.М. Кузьминых