

# Коллективный договор

на 2019-2021 годы  
между работодателем и работниками  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат I-II вида»

Принят на собрании работников коллектива  
26 июня 2019 г.

От работодателя:  
Директор  
ГБОУ «СКОШИ I-II вида»  
Н.В. Норбоева



От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета:  
А.А.Кулиш



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Руководитель \_\_\_\_\_

(подпись)



## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	3
2.	Трудовой договор.....	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	5
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	6
5.	Рабочее время и время отдыха.....	6
6.	Оплаты и нормирование труда.....	8
7.	Гарантии и компенсации.....	9
8.	Охрана труда и здоровья.....	9
9.	Гарантии профсоюзной организации.....	10

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ «Специальной коррекционной общеобразовательной школе-интернате I-II вида (далее – Учреждение) и заключен между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, далее ТК РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по социально-трудовым правам и профессиональным интересам работников общеобразовательного учреждения ГБОУ СКОШИ I-II вида и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации - профком; работодатель в лице его представителя - директора Норбоевой Надежды Васильевны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения профкома;
- консультация работодателя по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений

по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником в соответствии со ст. 67 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный или определенный срок в соответствии со ст. 58 и 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. Учебная нагрузка работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другому работнику.

2.8. Уменьшение или увеличение нагрузки учителя в течение учебного года возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении, но в той же местности на срок до месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.9. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается в соответствии со ст. 74 ТК РФ. Но только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменения числа групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану. А также проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т. д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной квалификации или должности).

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

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 78, 336).

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий, специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. План составляется в начале каждого учебного года.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять:

- за ним место работы (должность)
- среднюю заработную плату по основному месту работы

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) (при наличии денег в бюджете учреждения по статьям расходов 212 и 226)

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сохраняемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей, (п. 5 ст. 81) производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников

устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. 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.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего значительного перерыва между занятиями.

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

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

5.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ «СКОШИ I-II вида».

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

5.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал выполняют свои должностные обязанности в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома за 2 недели до начала календарного года ст. 123 ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять очередной отпуск:

- педагогическим работникам - 64 календарных дня;
- медицинским работникам - 36 календарных дней;
- техническим работникам - 36 календарных дней.

Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются в случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 рабочий день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 рабочий день;
- для проводов детей в армию - 1 рабочий день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) - 3 рабочих дня;

- в случае несчастного случая (пожар, наводнение и т.п.) – 3 рабочих дня;
  - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 раб.дн.;
  - членам профкома - 3 рабочих дня;
- 5.9.2. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Уставом образовательного учреждения.
- 5.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в перерывах между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда**

- 6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда производится, в соответствии с:
- Постановлением Правительства Республики Бурятия от 18 сентября 2007 года за № 289 «О системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия» с изменениями на 02.12.2014 г. (в редакции Постановлений Правительства Республики Бурятия от 01.04.2008 № 146, от 24.11.2008 № 501, от 31.03.2010 № 124, от 25.02.2011 № 82, от 21.10.2011 № 548, от 13.07.2012 № 419, от 05.02.2014 № 31, от 30.07.2014 № 352, от 12.09.2014 № 447, от 02.12.2014 № 600, от 04.08.2015 № 394, от 04.09.2017 № 443.);
  - Постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 года за № 620 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета»;
  - Приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.04.2015 года за № 972 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия» (в редакции приказов Министерства образования и науки Республики Бурятия от 24.06.2015 № 1553, от 11.02.2016 № 188, от 15.02.2017 № 242, от 27.08.2018 № 1529).
- 6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа каждого месяца.
- 6.3. Изменение размеров ставок заработной платы производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
  - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- Учитель должен обязательно представить документы, подтверждающие основания для изменения размеров ставки заработной платы.
- 6.4. Профком обязуется:
- 6.4.1. Оказывать материальную помощь:
- 1) Работникам - юбилярам (50, 55, 60 лет) – в размере до 5000 рублей.
  - 2) По случаю рождения первого ребёнка – в размере 500 рублей.
  - 3) В случае тяжелых заболеваний близких родных, самих работников оказывать материальную помощь в размере 1000-2000 рублей.

- 4) Родителям детей, оканчивающих школу – в размере 500 рублей.
- 5) Работникам, имеющих первоклассников – в размере 300 рублей.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Содействует в организации питания работников учреждения.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда - внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Проводить специальную оценку условий труда работников с периодичностью в соответствии с законодательством РФ
- 8.2. Составлять акты готовности кабинетов в начале учебного года до 1 октября, и осуществлять работу по охране труда в течение года. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3. Производить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 8.4. Регулярно обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (по мере поступления новых инструкций и указаний).
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 8.6. Проводить обязательное социальное страхование для всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Продолжить работу комиссии по охране труда.
- 8.12. Обеспечивать прохождение периодических обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.
- 8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав на здоровые и безопасные

условия труда принимать меры по их устранению.

8.15. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении:
- организовывать работу комиссии по охране труда:
- проводить физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения:
- оказывать содействие в организации санаторно-курортного лечения работников:
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в дни выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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