

622

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат для слепых и слабовидящих детей»

603146 г. Нижний Новгород, ул. Юбилейная, д.5

срок действия «с 12.07.12 по 10.07.21»

От работодателя:  
Директор ГКОУ НОС(К)  
школы-интерната  
И.А. Морозова  
«12» июля 2018 г.



От работников:  
Председатель совета трудового коллектива  
ГКОУ НОС(К) школы-интерната  
*Шевченко Н.А.*  
«12» июля 2018 г.

г. Нижний Новгород  
2018

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата <u>27.08.2018</u> г. № <u>750/18-12</u>
<i>без заверения (с приложением)</i>
Заместитель министра <i>Ушаков А.В.</i>



*Директор Морозова  
(И.А. Морозова)*



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными актами РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении «Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат для слепых и слабовидящих детей» (далее – Учреждении) и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий и льгот по сравнению с установленными законами, иными нормативными и правовыми актами.

2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – совета трудового коллектива (далее - Совет); работодатель в лице его представителя - директора школы-интерната МОРОЗОВОЙ Е.Д.

3. Работники имеют право уполномочить Совет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- система оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- рабочего времени и времени отдыха;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин;
- экологической безопасности и охраны здоровья работников;
- оздоровления и отдыха работников и членов их семей;
- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- предоставления более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами.

6. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех работников, сохранение штата работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (Трудовой кодекс РФ, ст. 50).

8. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

9. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

10. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует в течение 3-х лет.

11. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию Сторон.

12. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ (ст.43).

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом мнения Совета на основании Положения об оплате труда работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат для слепых и слабовидящих детей» (Приложение № 1), и являются обязательными приложениями к коллективному договору (ст. 135 ТК РФ).

2. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника организации.

2.3 Система оплаты труда работников ГКОУ НОС(К)О школы интерната устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы, от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

2.4 Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.5 Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

2.6 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.7 Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной

платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8 Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностными инструкциями.

2.9 Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся и отражается в смете учреждения.

2.10 Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

11. Заработная плата выплачивается по заявлению сотрудника на лицевые счета, открытые в ОАО «Сберегательный Банк РФ». По заявлению сотрудника кредитные организации могут быть изменены.

2.12 Плата за пользование банкоматами с работников не удерживается и регулируется Работодателем с Банком.

2.13 Администрация школы-интерната обеспечивает бесплатное обслуживание при получении заработной платы работниками с лицевых счетов в ОАО АК «Сберегательный Банк РФ»

2.14 Сохранение за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения положений коллективного договора, по вине работодателя, заработной платы за время проведения забастовки в полном размере;

2.15 Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

2.16 Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат для слепых и слабовидящих детей» (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №2), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

3.4. 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.

- 3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины;
  - по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
  - по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 3.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 3.7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 3.7.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 3.7.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 3.7.11. 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 работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета.
- 3.7.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.
- 3.7.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам образовательного учреждения в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года».

3.7.14. Работодатель обязуется:

3.7.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 3), в котором устанавливается Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

3.7.14.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 4).

#### **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует:

1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.
2. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 81,82) и законом «О занятости населения».
3. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам своей организации.
4. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством (ст. 179 ТК РФ) пользуются работники:
  - работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - работники, проработавшие в организации свыше 10 лет;
  - одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
  - работники, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.
5. Увольнение беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, только в случае полной ликвидации предприятия с их обязательным последующим трудоустройством.
6. Предоставление работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении, свободного времени для поиска работы 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

#### **5. ОХРАНА ТРУДА**

По организации и обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организации стороны пришли к соглашению:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязан обеспечить:

5.1. На каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации



и других нормативных правовых актов.

2. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда
3. Проведение специальной оценки условий труда согласно плану-графику, с последующей сертификацией работ по охране труда.
4. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров работников, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).
5. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, согласно требованиям ГОСТ ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда». Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

5.6. Определение степени ответственности должностных лиц и работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

#### РАБОТНИКИ обязуются:

5.7. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

5.8. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

5.9. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе-интернате, о неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

5.10. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.11. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

### 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель обеспечивает оказание материальной помощи при наличии денежных средств работникам ОУ, в случаях:

- смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) — в размере 4000 рублей;
- на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов и оплату медицинских услуг при длительной болезни - до 4000 рублей;
- в связи с личным бракосочетанием - 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - 3000 рублей;
- пострадавшим от стихийных бедствий, пожара, наводнения и пр. – до 4000 рублей

2. Выделение автотранспорта работникам за счет средств ОУ для выезда на массовое мероприятие.

3. Награждение денежными премиями работников в связи с юбилейными датами в размере 50% к должностному окладу из надтарифного фонда (женщины -50, 55, 60



лет; мужчины - 50, 60 лет и всех каждые следующие 10 лет.  
6.4. Создание условий для приема пищи работникам образовательного учреждения.

## **7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1 Работники учреждения должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик и обязаны выполнять Устав Учреждения.

7.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Учреждения

7.3 Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

7.4 При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.5 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.

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

7.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций.

## **8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее чем один раз в год отчитываются на общем собрании работников.

4. Лица, подписавшие коллективный договор несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.