

Утвержден на общем собрании работников  
ГКОУ «Головинщинская  
школа-интернат»  
" 26 " 02. 2024 г.  
Протокол № 11

01-04

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
22 04	20 24
Регистрационный №	3509
Специалист	Кач

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного общеобразовательного учреждения  
Пензенской области «Головинщинская школа-интернат для обучающихся  
по адаптированным образовательным программам»

на 2024-2027 годы

**Представитель работодателя:**

Директор ГКОУ «Головинщинская  
школа-интернат»

Губарева /О.А. Губарева/

" 26 " февраля 2024 г.

М.П.



**Представитель работников:**

Председатель Совета трудового  
коллектива ГКОУ  
«Головинщинская школа-интернат»

Мандрыгина /С.Н.Мандрыгина/  
" 26 " февраля 2024 г.

М.П.

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ: .....	2
РАЗДЕЛ 1 .....	3
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2 .....	4
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР .....	4
РАЗДЕЛ 3 .....	7
ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	7
РАЗДЕЛ 4 .....	11
ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	11
РАЗДЕЛ 5 .....	13
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	13
РАЗДЕЛ 6 .....	15
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ .....	15
РАЗДЕЛ 7 .....	16
ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ШКОЛЫ .....	16
РАЗДЕЛ 8 .....	18
РАЗДЕЛ 9 .....	19
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ....	19
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	19
ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ .....	20

### **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Форма трудового договора с работником
- Соглашение по охране труда работников

# РАЗДЕЛ 1

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками ГКОУ «Головинщинская школа – интернат» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (ст. 40 Трудового кодекса РФ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:
  - Конституцией Российской Федерации;
  - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
  - Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – Федеральный Закон № 273-ФЗ);
  - Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства Просвещения Российской Федерации;
  - Областным отраслевым соглашением между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования;
  - иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового правас целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников ГКОУ «Головинщинская школа - интернат» (далее - Учреждение), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Государственное казенное общеобразовательное учреждение Пензенской области «Головинщинская школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам» (в дальнейшем - Работодатель) в лице своего представителя директора ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» – Губаревой Ольги Александровны и работники государственного казенного общеобразовательного учреждения Пензенской области «Головинщинская школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива председателя Совета трудового коллектива Мандрыгиной Светланы Николаевны (в дальнейшем - Работники) Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности

сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат».
- 1.5. Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании работников, подписывается директором ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» и председателем Совета трудового коллектива ГКОУ «Головинщинская школа-интернат».
- 1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.7. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и льготы работникам, предоставляемые работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами (ст. 41 Трудового кодекса РФ (в дальнейшем ТК РФ)).
- 1.8. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.
- 1.9. Исходя из положений ст. 8, ст. 82 ТК стороны установили, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива школы-интерната.
- 1.10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК).
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.12. В течение срока действия данного коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК.
- 1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.14. Работодатель обязуется при приеме на работу знакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» и настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК).

## **РАЗДЕЛ 2**

### **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» и не может содержать условий,

снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (соглашениями) и настоящим Коллективным договором (ст. 9 ТК).

2.2. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу работниками заключается в письменной форме (ст. 68 ТК).

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК.

2.3. Форма трудового договора принимается на Совете трудового коллектива школы-интерната вместе с настоящим Коллективным договором и является приложением к нему (Приложение № 2).

2.4. Работодатель может заключать трудовые договора на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочные трудовые договора) (ст. ст. 58, 59 ТК).

2.5. По инициативе работодателя или работника могут заключаться срочные трудовые договора:

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера (ст. 59 ТК).

2.6. 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 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, на время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение 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.

- 2.7. В случае заключения срочного трудового договора, в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или федеральным законом (ст. 57 ТК).
- 2.8. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК).
- 2.9. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года за счет средств учреждения (ст. 21 ТК).
- 2.10. Работодатель обязуется не изменять существенные условия труда (напр. количество учебных часов) педагогического работника в течение учебного года, кроме исключительных случаев в рамках соблюдения трудового законодательства.
- 2.11. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»
- 2.12. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией ГКОУ «Головинщинская школа-интернат», сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с Советом трудового коллектива школы (ст. ст. 82, 180 ТК).
- 2.13. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.
- 2.14. Работодатель обязуется уведомлять работников, персонально и под расписку, об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников школы-интерната не позднее, чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК).
- 2.15. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют также лица:
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет за два года до возникновения права на досрочное назначение пенсии;
  - инвалиды;
  - родители, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
  - совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);
  - впервые поступившим на работу по полученной специальности (среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам) в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
  - награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;

-отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

2.16. Работодатель оказывает дополнительные меры социальной поддержки высвобождаемым работникам за счет средств учреждения в соответствии со ст. 178 ТК.

### **РАЗДЕЛ 3**

#### **ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГКОУ «Головинщинская школа-интернат», которые утверждаются Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива школы-интерната вместе с настоящим Коллективным договором.  
Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 1).
- 3.2. Продолжительность рабочего времени работников не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК). Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263.1 ТК РФ)
- 3.3. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).
- 3.4. Для педагогических работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 3.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 3.6. Работодатель обязуется знакомить каждого педагогического работника с новой предварительной учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в отпуск, но не позднее 25 августа текущего года.
- 3.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный в начале учебного года, не может быть изменён по инициативе работодателя в текущем учебном году, а так же при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращением количества учебных классов и (или) контингента учащихся.

- 3.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.
- Заместителю директора по учебной работе, учителям, социальному педагогу, заместителю директора по воспитательной работе, учителю-дефектологу, психологу, воспитателям по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста от 1,5 до 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.
- 3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК, с их письменного согласия и по согласованию с Советом школы (по письменному приказу Работодателя) (ст. 113 ТК).
- 3.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника 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 (ст. 153 ТК).
- 3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат». 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. Для педагогических работников в каникулярное время, совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 3.13. В каникулярное время работники школы-интерната могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 3.14. Ежегодные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем (ст. 123 ТК). График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК).
- 3.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК).
- 3.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с взаимного согласия работника и работодателя (ст. 125 ТК).

- 3.17. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению), в случае, если не будет оказан ущерб уставной деятельности ГКОУ «Головинщинская школа-интернат». Сотрудник должен предупредить Работодателя о возникшей ситуации в разумные сроки, достаточные для урегулирования проблем, связанных с будущим временным отсутствием работника.
- 3.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее семи календарных дней. Работодатель и Совет трудового коллектива школы-интерната составляют список лиц, чей рабочий день признается ненормированным. Список является открытым и по согласию Сторон может быть изменен или дополнен:
- Заместитель директора по УВР
  - Водитель
  - Главный бухгалтер
- 3.19. Педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом.
- 3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст.334 ТК РФ), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (56 календарных дней), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работникам-инвалидам – 30 календарных дней в соответствии с законодательством РФ. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).
- 3.21. Работодатель (на основании письменного заявления работника) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:
- 3.21.1. Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
  - работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы (ст.263 ТК) — до 14 календарных дней;
  - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК);
  - одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);

3.21.2. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

– работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

– работникам, в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких

– родственников до 5 календарных дней (ст.128 ТК).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.22. Работодатель обязуется:

3.22.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

3.22.2. По ходатайству общего собрания трудового коллектива, в лице председателя, предоставлять работнику дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 день;

- мужчине при рождении ребенка – 1 день;

- бракосочетания детей работников – 1 день;

- бракосочетания работника – 1 день;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- родителям выпускников – 1 день;

- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;

- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ – 1 день;

- не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня.

- прохождение вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дня.

3.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК).

- 3.23. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 3.24. В субботу и воскресенье водители «дежурят на телефоне» по сменному графику дежурства с целью своевременного реагирования на возникающие внештатные ситуации.
- 3.25. Работодатель, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.
- 3.26. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГКОУ «Головинщинская школа-интернат», которые утверждаются Работодателем по согласованию с Советом школы (ст. 100, 190 ТК).

## РАЗДЕЛ 4

### **ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

- 4.1. Оплата труда работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда ГКОУ «Головинщинская школа-интернат».
- 4.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с Советом школы и закрепляются в Положении о системе оплаты труда работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» (ст. ст. 135, 144, 147, 154 ТК).
- Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:
- а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
  - б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:
    - уровня образования;
    - стажа;
    - квалификационной категории;
    - вида и типа учреждения образования;
    - местоположения учреждения образования;
- 4.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования Пензенской области.
- Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.
- 4.4. ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и

надбавки за дополнительный объем работы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенных ассигнований).

- 4.5. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которого связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей.
- 4.6. Все выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат», включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.
- 4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца :15 и 30 числа каждого месяца (в феврале 15 и 28). Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.
- 4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).
- 4.9. Работодатель обязуется выплатить компенсацию за моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).
- 4.10. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок (должностных окладов) производится: при присвоении более высокой квалификационной категории руководящим и педагогическим работникам по результатам решений аттестационных комиссий со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией и оформляется приказом.
- 4.11. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни и с вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст. 149 ТК).
- 4.12. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда.
- 4.13. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам).
- 4.14. Надбавки к должностным окладам устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат».

Иные единовременные выплаты стимулирующего характера выплачиваются также в соответствии с данным Положением.

Работодатель обязуется согласовывать с Советом трудового коллектива школы-интерната установление единовременных выплат работникам (ст.ст. 135, 144 ТК).

- 4.15. Премирование работников, выплата материальной помощи производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда ГКОУ «Головинщинская школа-интернат».
- 4.16. Недовыполнение установленного индивидуальным планом объема учебной нагрузки, а также методической работы (по независящим от педагогического работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада в течение учебного года (ст. 155 ТК).
- 4.17. В случае болезни педагогического работника установленный ему объем годовой учебной нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни на фактическое количество не выданных учебных часов.
- 4.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 4.19. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).
- 4.20. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **РАЗДЕЛ 5**

### **ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 5.1. Работодатель заключает с Советом трудового коллектива школы Соглашение по охране труда, которое является приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 3).
- 5.2. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.  
Работодатель обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об основах охраны труда».  
Для реализации этих задач Работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в Соглашении по охране труда.
- 5.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде,

режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (ст. 14 Закона «Об основах охраны труда»).

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

- 5.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются с Советом трудового коллектива школы-интерната.

В состав аттестационной комиссии включаются представители Совета трудового коллектива школы-интерната и совместной комиссии по охране труда.

- 5.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.

Работодатель обязуется разработать, утвердить инструкции по охране труда (с учетом мнения Совета трудового коллектива школы-интерната) и ознакомить с ними каждого работника.

- 5.6. Обязательные медицинские осмотры педагогических работников и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также лиц в возрасте до 21 года производится в сроки, определенные в Соглашении об охране труда (Приложение № 3).

Все работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографию в установленные сроки.

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

Медицинские осмотры, обучение санитарному минимуму проводятся за счет средств ГКОУ «Головинщинская школа-интернат».

- 5.7. Работодатель на работах с вредными условиями труда выдает бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Соглашением об охране труда (Приложение № 3).

Работодатель обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

- 5.8. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.

- 5.9. Работодатель с комиссией по охране труда школы-интерната проводят два раза в год административно-общественный контроль состояния техники безопасности и средств пожаротушения.

- 5.10. Работодатель обеспечивает в течение года в учебных и вспомогательных помещениях температурный режим в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96. При понижении температуры ниже нормы (18 градусов С) Работодатель по предоставлению Совета трудового коллектива школы-интерната может

переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.

- 5.11. Представители по охране труда, избранные коллективом школы, постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.  
Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.12. В ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда в количестве 4 чел. (ст. 13 Закона «Об основах охраны труда»).
- 5.13. Работодатель возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей (по согласованию с Учредителем).

## **РАЗДЕЛ 6**

### **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ**

- 6.1. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.
- 6.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар, авария, операция и т.п.), а также в случаях вступления в брак, рождения ребенка и тяжелого материального положения, в сумме не менее 1000 рублей. Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается в пределах общего фонда оплаты труда профинансированного Учредителем.
- 6.3. Работодатель совместно с педагогическим советом школы ходатайствует о присвоении почетных званий и награждении знаками отличия работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» за долголетний и добросовестный труд.
- 6.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя – при наличии документов, подтверждающих произведенные расходы или в случае отсутствия таковых по минимальным размерам, установленным законодательством. При этом размеры возмещения должны соответствовать установленным Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- 6.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, среднюю заработную плату и 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);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающие работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования (ст.173-177 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 7

### ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ШКОЛЫ

- 7.1. Работодатель обязуется заблаговременно представлять Совету трудового коллектива школы-интерната проекты локальных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.
- 7.2. Совет трудового коллектива школы-интерната действует на основании Устава, в соответствии с действующим законодательством.
- 7.3. Председатель или член Совета трудового коллектива школы-интерната в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления ГКОУ «Головинщинская школа-интернат» (ст.ст. 21, 29, 52 ТК РФ).
- 7.4. Совет трудового коллектива школы-интерната вносит на рассмотрение Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) Совета трудового коллектива школы-интерната и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту) (ст. 53 ТК).
- 7.5. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива школы-интерната рассматривает приказы и распоряжения по следующим вопросам (ст. 8 ТК):
  - установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных) (ст. 135 ТК);
  - введения, замены и пересмотра норм труда работников (в т.ч. педагогической нагрузки работников (ст. 159 ТК);
  - утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
  - привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);
  - установления размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК);
  - повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК);

- разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК);
- разрешения работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК);
- установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК);
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижения на правительственные награды, на доску Почета;
- иные социально-экономические вопросы.

- 7.6. Совет трудового коллектива школы-интерната осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору (ст. 29 ТК).
- 7.7. Совет трудового коллектива школы-интерната обязуется не организовывать забастовки для разрешения коллективных трудовых споров, если не нарушены условия Коллективного договора и ТК РФ и работодателем соблюдаются все условия рассмотрения коллективных трудовых споров (ст. ст. 399, 400, 401, 402 ТК РФ).
- 7.8. Совет трудового коллектива школы-интерната оказывает содействие Работодателю в повышении качества учебно-воспитательного процесса.
- 7.9. Совет трудового коллектива школы-интерната совместно с работодателем осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов.
- 7.10. Совет трудового коллектива школы-интерната осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, своевременной выплатой заработной платы.
- 7.11. Совет трудового коллектива школы-интерната, совместно с Работодателем, обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 7.12. Совет трудового коллектива школы-интерната ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременно направляет заявки на путевки.

## РАЗДЕЛ 8

### **ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ.**

- 8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.
- 8.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».
- 8.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий Коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.
- 8.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- 8.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
  - 8.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).
  - 8.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

- 8.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.
- 8.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- 8.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.
- 8.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж ([ч. 1 ст. 121 ТК](#))
- 8.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни ([ст. 259 ТК](#))

## **РАЗДЕЛ 9**

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

#### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

- 9.1. Подписанный сторонами Коллективный договор в 7-дневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).
- 9.2. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ)
- 9.3. Стороны рассматривают в установленный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновные стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.6. В течение действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 9.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

- 9.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.
- 9.9. Стороны имеют право продлить действия настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

### **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2. Форма трудового договора с работником.

Приложение № 3. Соглашение по охране труда работников.