



Центр психолого-медико-социального сопровождения «Эхо»

ГБОУ СО «ЦПМСС «Эхо»

Представитель  
трудоустроенного коллектива

О.В.Горюшкина

«23» сентября 2014 г.

Директор ГБОУ СО «ЦПМСС «Эхо»

А.В.Кривихина

«23» сентября 2014 г.



## Коллективный договор

на 2014-2017 годы

между

работниками ГБОУ СО «ЦПМСС «Эхо»

и работодателем (директором)

<p><b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b> государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» «11» декабря 2014 г. Запись за № 325-49</p>
--

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## между работодателем и работниками «ЦПМСС «Эхо» на 2014 – 2017 годы

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники доверяют и поручают Совету учреждения представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и всех работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;

1.4. Коллективный договор признает право работника на участие в управлении учреждением образования (ст. 53 ТК РФ)

**а) Основными формами участия работников в управлении «ЦПМСС «Эхо» являются:**

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения образования, внесение предложений по его совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Центра;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами «ЦПМСС «Эхо» (далее по тексту Центр), коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения образования;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами «ЦПМСС «Эхо», коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления школы-интерната соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

**б) Работники имеют право на:**

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1994 года № 1052 (приказ Минобразования РФ от 20 сентября 1994 года № 360);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. (ст. 21 ТК РФ)

**в) Работники обязаны:**

- выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения образования, с которыми они были ознакомлены под роспись при приеме на работу. (Устав учреждения, настоящий коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции.);
- бережно относиться к имуществу, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;
- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;
- быть примером для обучающихся (воспитанников);
- постоянно повышать свое педагогическое мастерство.

Директор признает Совет учреждения единственным полномочным представителем трудового коллектива.

**Совет учреждения имеет право на:**

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - положение о премиях, доплатах и надбавках;
  - график отпусков;
  - приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
  - приказы о награждениях работников;
  - приказы о расторжении трудового договора с работниками, по п. 2 ст. 81, подпункту «б» п. 3 ст. 81 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

- другие документы, содержащие нормы трудового права.
- обсуждение с руководителями учреждения вопросов о работе учреждения образования и внесения предложений по ее совершенствованию.

- 1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Центра «Эхо», гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.
- 1.6. Положения Коллективного договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.
- 1.7. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. (ст. 44 ТК РФ)
- 1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности Совета учреждения и предоставление помещения для работы.
- 1.10. Членам Совета учреждения (по представлению председателя) представлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней.
- 1.11. Председателю Совета учреждения устанавливается доплата в размере 25% от должностного оклада.
- 1.12. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств, осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Совет учреждения в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

## **2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

- 2.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из результатов комплектования школы-интерната. При полном комплектовании «ЦПМСС «Эхо», как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах, при условии, что нагрузка не превышает 1,5 ставки. Учебная нагрузка, объем которой меньше нормы часов на ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 2.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения СУ.
- 2.3. Предварительную расстановку кадров на новый учебный год рекомендуется проводить не позднее 15 мая текущего года.
- 2.4. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных

полугодиях.

- 2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же учреждении образования, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.8. 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) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
    - 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 все 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);
    - при отсутствии работы в соответствии со специальностью и квалификацией работникам может быть поручена низко квалифицированная работа на срок до одного месяца с сохранением заработной платы по специальности и квалификации работника;
    - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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. Администрация Центра «Эхо» обязана своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 2.11. Работники должны быть ознакомлены с предварительной учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.
- 2.12. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счёт средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

- 2.13. Администрация Центра «Эхо» своевременно создаёт аттестационную комиссию учреждения и обеспечивает своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета учреждения.
- 2.14. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» .

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы: (нормируемая часть педагогической работы):

**18 часов в неделю:**

учителям 5-11(12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии.

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

**18 часов в неделю** - учителям 1-4 классов общеобразовательных учреждений;

**20 часов в неделю** - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

**24 часа в неделю** - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

**25 часов в неделю** - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена *в астрономических часах*.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательных учреждений норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года администрация Центра предоставляет педагогам, с их письменного согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

2.17. В случае обязательного сокращения численности или штата работников сократить, прежде всего, следующие категории работников:

- учителей (воспитателей) - совместителей, распределить их часы учебной нагрузки постоянным работникам;
- ограничить учебную нагрузку работникам, имеющим совмещение;

### 3. Организация труда, режим работы, время отдыха, отпуска

Администрация образовательного учреждения обязуется:

- 3.1. Установить 6-дневную рабочую неделю для педагогических работников образовательного учреждения.
- 3.2. Начало работы учителей (I смены) — 8 часов 30 минут.  
Начало работы воспитателей (2 смены) согласно расписанию.
- 3.3. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не по академическим) часам.
- 3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 ч. в неделю.
- 3.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени педагогов.
- 3.6. При учебной нагрузке не более одной ставки педагогу предоставляется методический день.  
Если учебная нагрузка педагога не превышает 1,4 ставки, ему может быть предоставлен методический день.
- 3.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.
- 3.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.  
В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.  
Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- 3.9. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.
- 3.10. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего



персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

- 3.11. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.
- 3.12. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
- 3.13. Технические работники Центра, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 40-часовой рабочей неделе.
- 3.14. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности, главный бухгалтер, бухгалтер, зав. производством, водитель. Работникам с ненормированным рабочим днем, (исключения составляют работники, имеющие право на удлиненный основной отпуск (более 28 календарных дней)), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня.
- 3.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 3.16. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 3.17. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье учащихся в связи с отсутствием на работе педагогического работника, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.
- 3.18. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за

исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа трудового коллектива (СУ) и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения Совета учреждения.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

- 3.19. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во

временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

3.20. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3.21. Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя, при работе в период каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.22. Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета учреждения.

3.23. Время отдыха.

Общим выходным днем: является воскресенье (за исключением работающих по графику: работников столовой, сторожей, вахтеров, воспитателей, младших воспитателей).

Нерабочими праздничными днями в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

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

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

3.24. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения Совета учреждения. (Ст. 153 ТК РФ)

**Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:**

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, и день отдыха не подлежит оплате.

3.27. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций» (с изменениями от 19 марта 2001 г.): 56 календарных дней, техническим работникам — 28 календарных дней.

Библиотекарю при наличии учебной нагрузки не менее 6 часов также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней *(на основании письма Министерства общего и профессионального образования РФ об использовании в работе «Примерного положения о библиотеке общеобразовательного учреждения» от 14.01.98 № 06-51-2ин/27-06 за подписью зам. министра Минобразования РФ В. А. Болотова, п.5.2)*

3.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, при приостановке работы и т.д.

3.29. Всем работникам отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Центра с учетом мнения Совета учреждения.

3.30. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.31. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

Администрация Центра берёт на себя обязательство предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов сына в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника или близких родственников – 1 день;
- на похороны близких родственников (1-ая линия) – 3 дня,
- родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха при наличии справки из органов

соц. защиты.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со **ст. 128** Трудового кодекса РФ и настоящим Коллективным договором.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется в течение года:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет.

Администрация Центра «Эхо» берёт на себя обязательство предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — до 5 дней;
- для проводов сына в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — до 5 дней;
- в случае свадьбы близких родственников – до 4 дня;
- на похороны близких родственников — до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости — до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны — до 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году(ст.128 ТК РФ).

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором Центра.

3.32. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со **ст. 173-177** Трудового кодекса РФ.

3.33. Учителям, воспитателям и педагогам дополнительного образования, имеющим 10 лет непрерывной педагогической работы, может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года. Это время не входит в непрерывный педагогический стаж.

Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка. (**ст. 335 ТК РФ**)

3.34. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884.

## **4. Оплата и стимулирование труда**

4.1. Заработная плата работников вычисляется в соответствии с положением об оплате труда работников ГБОУ СО «ЦПМСС «Эхо» (далее Центр). Положение разработано на основании Постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010г. № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных

образовательных учреждений Свердловской области» в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 28.12.2011. № 1826-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 20.03.2013. № 330-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП.», в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 16.12.2013. №1512-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 16.04.2013г. № 36-д «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», приказа № 99-д от 07.11.2013г. «О внесении изменений в приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 16.04.2013 № 36-д «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», дополнительного соглашения от 26.06.2013 г. № 32 к соглашению « О минимальной заработной плате в Свердловской области» от 30.05.2012 № 29 между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Региональным объединением работодателей « Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области;

- 4.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
- 4.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) согласно ст. 139 ТК РФ, Постановлению Правительства РФ № 922 от 24.12. 2007 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
- 4.4. В заработную плату входят:
  - должностной оклад (тарифная ставка);
  - вознаграждение за классное руководство, заведование кабинетом, иные

- доплаты и надбавки, в т. ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ;
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри учреждения;
  - надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными документами.
- 4.5. Заработная плата выплачивается по месту работы по банковским картам. Заработная плата выдаётся два раза в месяц по следующим числам месяца: **1** и **15**.
- 4.7. Администрация с учетом мнения Совета учреждения разрабатывает и утверждает **«Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера»**. Положение вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.
- 4.8. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для следующих категорий работников:
- при выходе на пенсию по возрасту - доплата в размере до двух месячных окладов заработной платы;
  - в случае длительного лечения (операции) – до двух месячных окладов;
  - юбилярам, проработавшим в организации 15 и более лет – до двух месячных окладов.
- 4.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 4.10. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со **ст. 37 Трудового кодекса РФ**.
- 4.11. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.
- 4.12. Работодатель (директор) несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы (**ст. 236 ТК РФ**).
- 4.13. В случае проведения санкционированной забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

## **5. Охрана труда и улучшение условий работающих**

- 5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.
- 5.2. Администрация Центра:
- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - организывает ежегодные бесплатные медицинские обследования, проведение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;
  - не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае

медицинских противопоказаний;

- разрабатывает и утверждает совместно с Советом учреждения инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- Организует медицинские осмотры работников при поступлении на работу.

5.3. Администрация и СУ на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

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

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% средней заработной платы сотрудника из фонда экономии заработной платы.

5.4. Распределить следующим образом функциональные обязанности по охране труда между руководителями:

- от администрации Центра ответственный за охрану труда - инженер ОТ Мазеина А.И.,
- от Совета трудового коллектива ответственный за охрану труда - член комиссии по охране труда Центра Родионова Л.Г.

5.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются Соглашением по технике безопасности и охране труда (Соглашение по охране труда на 2014/2015 учебный год прилагается).

5.6. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

5.7. Администрация совместно с СУ создает **комиссию по аттестации рабочих мест** и на основании выводов комиссии производит доплату работникам, которые трудятся в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.8. Администрация обязана выполнять предписания общественных инспекторов (членов комиссии по охране труда) по улучшению условий труда.

## 6. Разрешение трудовых споров

6.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации Центра по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения



дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, **Глава 60 ст. 382- 397**).

- 6.2. Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии (**ст. 384 ТК РФ**).
- 6.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором Центра и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение Совета учреждения при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 6.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (**ст. 398 - 418**).
- 6.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» Совет учреждения не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

## **7. Права Совета учреждения при выполнении Коллективного договора**

- 7.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, Совет учреждения принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора, оговоренным в пп. 1.1 – 6.5  
Администрация обязуется обучить членов Совета учреждения вопросам охраны труда, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- 7.3. Совет учреждения имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета учреждения в соответствии с п. 1.3 настоящего Коллективного договора.
- 7.5. Председатель СУ и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

## **8. Сроки действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора**

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует по **01 сентября 2011 года**.

Договор может быть продлен на следующий период, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация и Совет учреждения. Администрация отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора перед Собранием трудового коллектива не менее одного раза в год.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, Совет учреждения обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

## **9. Приложения к Коллективному договору**

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

Приложение № 1. - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2. - Положение о Совете учреждения.

Приложение № 3. - Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Приложение № 4 - Положение о педагогическом совете Центра.

Приложение № 5. - Положение о премировании.

Приложение № 6. - Соглашение по охране труда.

Приложение № 7. - Положение об оплате труда работников Центра «Эхо».