

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

СМОЛЕНСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВОСПИТАННИКОВ С ОТКЛОНЕНИЯМИ В РАЗВИТИИ  
«РОСЛАВЛЬСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ I-II ВИДОВ»

На срок: с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 г.

## От работодателя:

Директор СОГОУ «Рославльская специальная  
(коррекционная) общеобразовательная школа-  
интернат I-II видов»

  
С.В.Картунина  
«04» июля 2011 г.

## От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации СОГОУ «Рославльская  
специальная (коррекционная)  
общеобразовательная школа-интернат I-II видов»

Г.А.Корзун  
«04» июля 2011 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 34-к от «14» \_\_\_\_\_ 2011 г.

Руководитель органа по труду



А.Е. Яковлев

Юридический адрес: РФ, 216500, Смоленская обл., г.Рославль, ул.Мичурина 175

ОКПО 26719131  
ОКАТО 66236501000  
ОКОГОУ 23280  
ОКВЭД 80.21.2  
ОКФС 13  
ОКОПФ 81  
ИНН 6725002581  
ЕГРН 1026700928132

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее КД) разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации; - законов Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях профессиональных союзов Смоленской области», «Об образовании», «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основ законодательства об охране труда в Российской Федерации», в связи с требованиями иных нормативных правовых актов РФ и Смоленской области, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым территориальным соглашением.

1.2. Настоящий Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношение администрации и трудового коллектива, обязательства и ответственность сторон перед трудовым коллективом и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности школы-интерната.

1.3. КД – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в школе-интернате и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Сторонами договора являются:

- Работодатель, представленный в лице директора СОГОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I-II видов»;

- Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее Профком) СОГОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I-II видов», представляющий работников школы-интерната.

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством учёта мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.372 ТК РФ.

Действие КД распространяется на всех работников школы-интерната, включая совместителей.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение пяти дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения Трудового договора.

1.6. Данный КД устанавливает условия труда, социальных льгот и гарантий, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников школы-интерната по сравнению с действующим законодательством РФ, законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

КД с учетом финансовых возможностей устанавливает дополнительные, более льготные, трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами установленного законодательства.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения Трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации, ликвидации учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения реорганизации, ликвидации.

При смене формы собственности учреждения КД сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорённости. При наступлении условий,

требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются соглашением к КД, являются его неотъемлемой частью, действуют с момента подписания и доводятся до работников учреждения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с КД и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.11. Профком школы-интерната и работодатель отчитываются о выполнении КД перед коллективом один раз в год в мае месяце.

1.12. С учётом мотивированного мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- положение о премировании работников;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- расписание учебных занятий;
- графики работы;
- графики отпусков;
- документы, затрагивающие социально-экономические интересы работников;
- графики привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни;
- локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня;
- локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ч.2 ст.99 ТК РФ;
- локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части;
- локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения;
- локальные нормативные акты (графики) о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч.2 ст.113 ТК РФ;
- локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- локальные нормативные акты об утверждении формы расчётного листка;
- локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и работу в ночное время;
- локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда;

- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
  - локальные нормативные акты о введении мер, предусматривающих массовое увольнение работников;
  - локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
  - локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
  - должностные инструкции по охране труда;
  - должностные инструкции работников.
- 1.13. Настоящий КД вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет при отсутствии изменений и дополнений.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашениям, настоящим КД.

2.2. Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленном размере. Обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, областным отраслевым тарифным соглашением (далее – соглашением), КД.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, Отраслевым соглашением и настоящим КД.

При приёме на работу педагогических работников существенным и обязательным условием их трудового договора является объём учебной нагрузки.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего КД, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим КД, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределённый срок, за исключением случаев, предусмотренных в ст.59 Трудового кодекса РФ и не может изменяться администрацией в одностороннем порядке без согласия работника.

2.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим КД, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.7. Учебная нагрузка устанавливается педагогическим работникам на новый учебный год до ухода в отпуск с учетом мотивированного мнения профкома, исходя из следующих принципов:

А) по возможности сохранять преемственность классов и групп;

Б) устанавливать неполную учебную нагрузку или изменять ее только при письменном согласии работника.

2.8. Администрация разрабатывает расписание занятий с учетом санитарных норм и правил, педагогической целесообразности, экономии времени педагогических работников, мнения ПК.

2.9. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ (ст.72, ст.74 ТК).

2.10. Администрация обязуется:

2.10.1. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников школы.

2.10.2. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест, мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда и техники безопасности, санитарным правилам.

2.10.3. Обеспечивать учителей, воспитателей и воспитанников учебными пособиями и оборудованием, техническими средствами обучения при наличии средств.

2.10.4. С учетом мнения ПК своевременно составлять графики работы, продолжительности рабочего дня, в праздничные и выходные дни, каникулярное время для педагогических работников и обслуживающего персонала, ознакомив их под роспись.

2.10.5. Создавать условия для профессионального роста сотрудников школы, по возможности обеспечить курсовую переподготовку 1 раз в 5 лет.

2.10.6. Обеспечить рассмотрение просьб, заявлений и предложений педагогического коллектива и обслуживающего персонала с ответами на них в устной или (по просьбе заявителя) в письменной форме.

2.10.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

2.10.8. Осуществлять анализ хозяйственной и финансовой деятельности школы-интерната с доведением его результатов до всех работников 1 раз в год на собрании трудового коллектива.

2.11. Удерживать профсоюзные взносы в размере 1% начисленного заработка через бухгалтерию школы-интерната, согласно поданного заявления работника.

2.12. При приеме на работу преимущественное право имеют работники, ранее уволенные из школы-интерната по сокращению при прочих равных условиях (образование, стаж, квалификация) (п.5.2. соглашения).

2.13. Руководитель школы-интерната совместно с аттестационной комиссией обеспечивает работу уголка по аттестации педагогических работников.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников школы-интерната устанавливаются в соответствии с законами РФ и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области.

3.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляются в Локальных актах Учреждения (Положение о поощрении и премировании, Положение о доплатах и надбавках, Положение о фонде заработной платы).

3.3. Заработная плата работников включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с законами РФ и иными правовыми актами Смоленской области;

- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты компенсационного характера;

- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- стимулирующие выплаты.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст.236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчётный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

Заработная плата работнику может выплачиваться путём перечисления на расчётный счёт в банке (по заявлению работника).

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат в соответствии с локальными нормативными актами.

3.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объёме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

- за дни забастовок, организованных в соответствии с ТК РФ.

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования, со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при окончании действия квалификационной категории;

- при присвоении почётного звания, почетной грамоты – со дня присвоения.

3.8. Штатное расписание Учреждения формируется с учётом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением о специальном (коррекционном) общеобразовательном учреждении. Превышение наполняемости обучающихся (воспитанников) в классе (группе) компенсируется учителю (воспитателю) доплатой, в соответствии с локальным нормативным актом (Положение о доплатах и надбавках из надтарифного фонда).

3.9. Оплату труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденных Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учётом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях, проведённой комиссией, созданной приказом руководителя по школе-интернату.

3.10. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объёме.

3.11. Производить оплату за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере 35% ставки работника за каждый час из бюджетных средств.

3.12. За выполнение видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата.

3.13. Утверждать доплаты и надбавки к заработной плате в начале учебного года (до 15 сентября) с учетом мнения профкома.

3.14. Распределение дополнительного фонда оплаты труда производить в соответствии с Постановлением Минтруда РФ №4 от 2.04.1993г., письма Минобразования РФ № 16-М от 3.03.1995г. и письма Минфин РФ № 12-2/125 от 29.12.1992г., Положения о надбавках и доплатах по школе-интернату.

3.15. Снятие доплат и надбавок производить согласно ТК РФ и Положения о доплатах и надбавках.

3.16. Администрация должна информировать коллектив школы о размерах поступлений средств бюджета, выделяемых по нормативам, доходов по хозяйственной деятельности, целевых вложений базовых и других предприятий и госучреждений, общественных и кооперативных организаций, частных лиц.

3.17. Любые удержания, не предусмотренные законодательством, осуществлять только с письменного согласия работника согласно ТК РФ.

3.18. Премировать сотрудников из фонда экономии заработной платы в размере должностного оклада (ставки) работника в связи с достижением им пенсионного возраста: 55 лет – женщинами и 60 лет – мужчинами.

3.19. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применять следующие виды поощрения с учетом мнения профкома школы-интерната:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- награждение Почетной грамотой.

Материальное поощрение работников производить согласно Положению о поощрении и премировании.

За особые трудовые заслуги и достижения в воспитании, образовании и иных областях деятельности, также за многолетнюю добросовестную и плодотворную деятельность работники учреждения представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению отраслевой наградой согласно Уставу школы-интерната коллегиальным органом учреждения - педагогическим советом.

3.20. Продолжительность работы по совместительству для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, не может превышать 16 часов в неделю.

3.21. В пределах имеющихся средств производить выплату материальной помощи работникам из фонда экономии заработной платы по согласованию с ПК:

А) – педагогическим работникам к Дню учителя:

- работникам-женщинам к 8 марта;
- работникам-мужчинам к 23 февраля;

Б) не педагогическим работникам в размере 50% от выплаты педагогическим работникам к Дню учителя.

В) до двух раз в течение года:

- работникам школы-интерната в размере до 100% ставки заработной платы (должностного оклада).

Г) - рождения ребенка;

- вступлении в брак (в первый раз);
- тяжелого заболевания работника или его детей;

Д) Выплачивать материальную помощь в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ, в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, супругов, брата (сестры)), а также родственникам в случае смерти работника школы-интерната

3.22. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогам, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных кружков, работа по замене отсутствующих учителей (воспитателей), проведение занятий по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся) кроме случаев их личного согласия.

Педагоги предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельностью до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

3.23. Стороны считают, что экономия средств должна направляться, с учетом мнения профкома, на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам.

3.24. Производить доплату председателю профкома школы-интерната из дополнительного фонда оплаты труда.

3.25. При изменении трудового договора руководитель обязан уведомить работника не только об изменении условий трудового договора, но и указывать причины этих изменений.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны согласились, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в школе-интернате определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными администрацией школы-интерната с учетом мнения ПК школы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, возглавляемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. Администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки в неделю до начала каникул.

4.3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения) в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы по основному месту работы (п.5.1. соглашения).

4.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, с учетом мнения ПК школы.

График составляется не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до отпуска.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника (ст.124 ТК РФ).

4.5. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам, занятыми на работах с вредными условиями труда, не допускается.

4.6. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ.

4.7. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, воспитателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические работники отработали менее 10 месяцев. Если педагогические работники отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц (15 и более дней) округляется до полного, если отработано менее 15 дней – то эти дни в компенсацию не включаются.

4.8. Предоставлять педагогическим работникам, имеющим стаж непрерывной работы свыше 10 лет, отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года с сохранением места работы (ст.55 Закона «Об образовании»), без нарушения нормального хода учебно-воспитательного процесса.

4.9. Работникам за работу с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, с учетом мнения ПК, размером от 7 до 14 календарных дней:

- директору;
- заместителям директора;
- заведующему складом;
- водителю;
- секретарю-машинистке;
- главному бухгалтеру;
- бухгалтеру;
- экономисту;
- медицинской сестре;
- медицинской сестре диетической.

4.10. При наличии средств предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при отсутствия больничных листов в течение учебного года (с 1 июня по 31 мая) – в размере трех календарных дней к ежегодному отпуску;
- за переработку в предпраздничные дни (ст.95 ТК РФ) в течение учебного года (не менее трёх предпраздничных дней) – один календарный день;

- заместителям председателя профкома – до семи календарных дней.  
- для прохождения медкомиссии работникам школы-интерната в соответствии с периодичностью прохождения медосмотров:

\* при периодичности 1 раз в год – два рабочих дня;

\* при периодичности 2 раза в год – три рабочих дня.

4.11. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях (ст.128 ТК):

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по заявлению работника, если это не нарушает нормальный ход учебно-воспитательного процесса и контроля над ним – в размере до 14 календарных дней в году.

Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.13. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия и по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.14. В период осенних, зимних и весенних каникул предоставлять педагогическим работникам оплачиваемые творческие отпуска продолжительностью до трёх календарных дней.

## 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны считают:

5.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности, совместителям, выполняющим педагогическую работу, выплачивать ежемесячно денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции.

5.2. Администрация школы-интерната при наличии собственных средств осуществляет дополнительные меры по социальной защите сотрудников:

- премирование (Положение о премировании);

- оказание материальной помощи работникам, пострадавшим от стихийных бедствий, тяжелом заболевании, требующих для лечения больших средств.

5.3. Стороны считают необходимым:

Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.

Оказывать работникам методическую помощь при участии в территориальных конкурсах педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

5.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза в случаях, предусмотренных ст.82 ТК РФ, производится с согласия Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу

информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

### 6.1. Руководитель учреждения:

6.1.1. Обязан 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.

Для реализации этих задачи стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

6.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях учреждения. Создаёт и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в учреждении, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001г. №7 « Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.1.3. Создаёт на приоритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссий) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счёт средств организации.

6.1.4. С привлечением созданной в школе-интернате комиссией по охране труда обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

6.1.5. Разрабатывает и утверждает, с учетом мнения профкома, инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

6.1.6. Обеспечивает посредством ответственного по охране труда инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.1.7. Обучает посредством ответственного по охране труда безопасным методам и приёмам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организует прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.1.8. Обучает электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.)

6.1.9. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Обеспечивает работников за счёт средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. (Приложение № 1).

Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

6.1.11. Обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (исследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, сдачу санитарных книжек.

6.1.12. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

6.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Обеспечивать к 15 августа текущего года проведение необходимых мероприятий по подготовке зданий к работе в зимних условиях.

6.1.15. Привести в соответствие с требованиями правил и норм охраны труда и техники безопасности содержание санитарно-бытовых помещений.

6.1.16. Разработать и утвердить порядок сроки аттестации рабочих мест по условиям труда и их сертификации.

6.1.17. Производить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников школы и обучающихся, разрабатывать рекомендации и мероприятия по их снижению.

Своевременно расследовать несчастные случаи с работающими с составлением акта по ф. Н-1, а также учащимися с составлением акта по ф. Н-2.

6.1.18. Обеспечивать, в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, температурного, воздушного, светового, водного режима в учреждении.

В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах (группах), помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, комиссия по охране труда вправе ставить вопрос о немедленном устранении выявленных нарушений.

6.1.19. Обеспечить безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

6.1.20. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований по технике безопасности, санитарии, гигиене, противопожарной охране.

6.1.21. Своевременно проводить инструктаж по охране труда с работниками и учащимися при выполнении ими ОНП и проведении внеклассных и внешкольных мероприятий.

6.1.22. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для учащихся и сотрудников школы.

6.1.23. Предоставлять работникам спортивный инвентарь и зал, находящиеся в распоряжении школы-интерната, для организации спортивно-оздоровительной работы.

6.2. Профком учреждения:

6.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

6.2.3. Обеспечивает совместно с руководителем формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

6.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

6.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны

6.2.7. Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.2.8. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (первичного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по технической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.2.9. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию несчастного случая.

6.2.10. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## 7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Администрация признает, что ПК школы при выполнении КД является законным представителем трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов педколлектива и обслуживающего персонала, которые уполномочили его подписать от их имени КД.

7.3. Профсоюзный комитет может требовать у администрации проведения экспертизы или приглашать экспертов, заслушивать на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения тех или иных положений КД. По просьбе ПК информация должна предоставляться администрацией в письменной форме.

7.4. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их законные представители в соответствии с законодательством.

7.4.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.4.2. Предоставляют ПК школы необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также транспортные средства и имеющиеся средства связи.

Предоставляют профкому учреждения, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний

работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

7.4.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

7.4.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию в письменной форме, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, работы столовой для контроля за питанием воспитанников школы.

7.4.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с КД, соглашением, с расчетных счетов учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

7.5. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.6.1. Председатель ПК и его заместители не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения вышестоящего профсоюзного органа (городского комитета профсоюзов).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

7.6.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.6.3. Члены выборного профсоюзного органа, уполномоченные профсоюзом по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением.

7.6.4. Члены выборного профоргана на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением заработной платы. Если участие в профсоюзной работе осуществляется в выходной день, то это компенсируется предоставлением членам ПК к отпуску дополнительного одного дня.

7.7. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего КД.

## 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Выявлять интересы работников школы в области использования их труда и социального развития.

8.2. Контролировать соблюдение условий КД, содействовать в разрешении конфликтов, возникающих между администрацией и работниками школы, предотвращению и устранению социальной направленности в трудовом коллективе школы-интерната.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за соблюдением социальных гарантий работников и законности в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД.

8.4. Один раз в год заслушивать администрацию о выполнении своих обязательств по КД.

8.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.6. Оказывать бесплатную консультативную помощь членам Профсоюза и осуществлять защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, Соглашением и настоящим КД, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Горкомом профсоюзов работников образования и науки по летнему оздоровлению детей работников школы-интерната и обеспечению их новогодними подарками.

8.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в соответствующие организации.

8.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.10. Совместно с администрацией проводить смотры, конкурсы, спортивные мероприятия, выставки, концерты, вечера отдыха, торжественные встречи.

8.11. Своевременно рассматривать жалобы и обращения членов Профсоюза и, в случае необходимости, принимать меры по защите их прав и интересов.

8.12. Участвовать в работе комиссий школы-интерната по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.13. Создавать фонд социальной защиты за счет взносов и других источников, расходовать их на материальную поддержку работников школы-интерната. Оказывать ежегодную материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- болезни работника и их детей;

- смерти близких родственников (мужа, отца, матери, брата, сестры, ребенка);
- несчастного случая (пожара, кражи и др.).

8.14. В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении КД Профсоюзный комитет имеет право проводить собрания, митинги, пикетирование в нерабочее время и без нарушения нормальной деятельности школы-интерната.

8.15. В случае невыполнения условий настоящего КД администрацией и нарушения законодательства о труде и законов РФ Профсоюзный комитет школы оставляет за собой право участвовать в забастовках, митингах, манифестациях, пикетах и других акциях протеста по защите своих прав, предусмотренных Конституцией РФ.

8.16. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования Профсоюза о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

8.17. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях для трудящихся отрасли.

8.18. Материально поддерживать ветеранов труда, проводить их чествование, оказывать помощь в организации работы Совета ветеранов.

8.19. Принимать участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводить работу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.20. Осуществлять контроль за выплатой заработной платы.

8.21. Способствовать развитию творчества и инициативы трудящихся.

## 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения КД осуществляют Профком и администрация 1 раз в год.

9.2. Ответственность за выполнение условий КД определяется законом о коллективных договорах и соглашениях: порядок привлечения к ответственности рассматривается по представлению сторон на основе соответствующих законодательных актов.

9.3. Стороны договорились, что в течение действия настоящего КД, при условии его выполнения, Профком воздерживается от объявления забастовки по вопросам настоящего КД.

9.4. Невыполнение КД в части сроков выплаты заработной платы, компенсации на обеспечение педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями дает Профкому основание для объявления и проведения забастовки.

9.5. В случае признания забастовки законной, участие работника в ней не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины, на время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

**Протокол разногласий к Коллективному договору на 2011-2013 г.  
(от 04.07.2011г.)**

№ п/п первоначальный текст проекта КД 2009г	Редакция представителя работников	Редакция представителя работодателя
1. (п.2.11.)	Администрация предоставляет педагогическим работникам свободный день для методической работы и повышения квалификации при нагрузке 18 часов (для учителей), 25 часов (для воспитателей), 20 часов (для сурдопедагога и учителей, ведущих слуховую работу) и по возможности, при нагрузке, превышающей вышеуказанное количество часов в неделю.	Против включения в коллективный договор
2. (п.2.12)	Администрация не может принуждать тех, кто уже работает, к перезаключению и изменению формы трудового договора.	Против включения в коллективный договор
3. (п.3.8.)	<p>Рабочий день воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста (согласно комплектованию групп на текущий учебный год) в пределах установленной по тарификации нормы часов на этот учебный год, может быть разделён на части с перерывом более двух часов по согласованию с профкомом.</p> <p>При работе в таком неудобном режиме воспитателям устанавливается доплата в размере 30% ставки заработной платы за счёт бюджетных средств.</p>	<p>В Учреждении с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интерната) из-за чередования воспитательной и учебной деятельности в течение дня в пределах нормы часов, установленной Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим 2 и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размере, предусмотренном локальным актом Учреждения. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается (п.3.3 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и отдыха педагогических и других</p>

		<p>работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 года №69».</p>
<p>4. (часть п.3.9)</p>	<p>До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень, устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада) за работу в тяжелых и вредных условиях труда (ст.147 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с горячими плитами- 12% ставки работника;</li> <li>- работа с химическими реактивами - 6% ставки работника от учебной нагрузки;</li> <li>- работа во влажной среде с моющими средствами (рабочей по стирке и ремонту белья) - 12% ставки работника;</li> <li>- работа с моющими средствами (рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, младшим воспитателям) - 10% ставки работника;</li> <li>- повару - 12% ставки работника;</li> <li>- за классность (водителю) - 10% ставки работника;</li> <li>- подсобному рабочему- 12% ставки работника;</li> <li>- работа за дисплеями компьютера в течение всего рабочего дня:</li> <li>* учителю информатики - 6% ставки работника;</li> <li>* работникам бухгалтерии, секретарю-машинистке – 12% ставки работника;</li> <li>* за распечатку конспектов уроков, занятий, общешкольных мероприятий и другого методического материала – 12% ставки работника.</li> </ul>	<p>Против включения в коллективный договор</p>
<p>5. (п.3.10.)</p>	<p>За расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемой работы, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, оплата труда производится следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учителям – 100% ставки работника;</li> <li>- воспитателям при совмещении групп с количеством воспитанников 10 человек и более – 100% ставки работника;</li> </ul>	<p>Против включения в коллективный договор</p>

	<p>- воспитателям при совмещении групп с количеством воспитанников менее 10 человек – 50% ставки работника;</p> <p>- воспитателям при совмещении групп, где одна из групп состоит из учащихся вспомогательного класса от 9 человек и более – 100% ставки работника; менее 9 человек – 50% ставки работника.</p>	
6. (п.3.25)	Производить доплату в размере до 10% ставки работника из дополнительного фонда работникам, имеющим звания или грамоту Минобразования РФ.	Против включения в коллективный договор
7. (п.3.27.)	Стороны договорились в целях снижения социальной напряжённости в школе-интернате прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.	Стороны договорились в целях снижения социальной напряжённости в школе-интернате прилагать совместные усилия для обеспечения объективности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.
8. (п.3.28)	Работодатель обязан предлагать имеющиеся в школе-интернате вакантные должности (часы), в первую очередь, педагогическим работникам данной школы-интерната, соблюдая преемственность классов (групп).	Против включения в коллективный договор
9. (п.3.30.)	<p>За организацию работы по подготовке призёров и участников областных и Всероссийских конкурсов, выставок, соревнований премировать работников следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за 1-е место – в размере 100% ставки работника;</li> <li>- за 2-е место – в размере 80% ставки работника;</li> <li>- за 3-е место – в размере 60% ставки работника;</li> <li>- за участие – в размере 50% ставки работника</li> </ul> <p>или по желанию работника предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск к ежегодному отпуску:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за 1-е место – 7 рабочих дней;</li> <li>- за 2-е место – 5 рабочих дней;</li> <li>- за 3-е место – 3 рабочих дня.</li> </ul>	Против включения в коллективный договор.
10. (п.4.10)	Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от	Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от

	25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» в количестве 7 календарных дней: - повару; - рабочей по стирке и ремонту спецодежды.	25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» по результатам аттестации рабочих мест: - повару – 6 рабочих дней.
11. (часть п.4.11.)	При наличии собственных средств, средств Учредителей, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях: - рождения ребёнка (мужу) – один рабочий день; - проводов сына, мужа в армию - один рабочий день; - смерти родственников (родителей, детей, супругов, брата, сестры) – до пяти рабочих дней; - вступления в брак (работника, детей) – три рабочих дня; - за непрерывный стаж работы в школе-интернате: * от 5 до 10 лет - один рабочий день к ежегодному отпуску; * от 10 до 15 лет – два рабочих дня к ежегодному отпуску; * от 15 до 20 лет – три рабочих дня к ежегодному отпуску; * от 20 лет и более - четыре рабочих дня к ежегодному отпуску.	Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях: - вступления в брак (работника, детей) – три календарных дня - рождения ребёнка (мужу) – один календарный день; - проводов сына, мужа в армию - три календарных дня; - смерти родственников (родителей, детей, супругов, брата, сестры) – три календарных дня.
12. (п.4.16.)	Педагогическим работникам за работу по подготовке школы к новому учебному году (классов, спален, кабинетов), поддержания в них порядка и дальнейшее их оформление в течение учебного года, в каникулярное время предоставлять возможность выполнять педагогическую работу за время меньшее, чем установлено им по тарификации, т.е. работать в режиме сокращенного рабочего дня.	Против включения в коллективный договор
13. (п.5.5.)	В дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники: • выполняющие в данном учреждении наряду с работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, в том числе общественную; • которым до наступления права на получение пенсии (в том	Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам в соответствии с ст.179 ТК РФ.

	<p>числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• имеющие почётные звания, ведомственные знаки отличия и Почётные грамоты;</li> <li>• члены профсоюза;</li> <li>• другие работники по усмотрению администрации, с учётом мнения профкома.</li> </ul>	
14. (п.7.9)	Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия членов профкома и рекомендуют территориальным органам управления образованием и территориальным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.	Против включения в коллективный договор
15. (п.7.10)	Департамент принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.	Против включения в коллективный договор

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации  
СОГОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат I-II видов»

Корзун Г.А.Корзун

« 04 » июля 2011 г.

От работодателя:

Директор СОГОУ «Рославльская специальная (коррекционная)  
общеобразовательная школа-интернат I-II видов»

Картунина С.В.Картунина

« 04 » июля 2011 г.



## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

смоленского областного государственного образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I- II видов»

на срок: с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 года

Работодатель в лице его представителя Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Титульный лист коллективного договора СОГОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I-II видов» на срок с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 года читать в следующей редакции:

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

смоленского областного государственного бюджетного образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов»

на срок: с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 г.

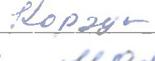
#### Представитель работодателя:

Директор  
СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов»

  
С.В.Картунина  
« 30 » \_\_\_\_\_ 20 14 г.

#### Представитель работников:

Председатель  
выборного органа первичной профсоюзной организации  
СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов»

  
Г.А.Корзун  
« 30 » \_\_\_\_\_ 20 14 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

Юридический адрес: РФ, 216500, Смоленская обл., г.Рославль, ул.Мичурина 175

ОКПО 26719131  
ОКАТО 66236501000  
ОКОГОУ 23280  
ОКВЭД 80.21.2  
ОКФС 13  
ОКОПФ 81  
ИНН 6725002581  
ЕГРН 1026700928132

2. Далее по тексту Коллективного договора наименование СОГОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I-II видов» заменить на следующее: СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов».

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на срок с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 года.

**Представитель работодателя:**

Директор  
СОГБОУ «Рославльская специальная  
(коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат I, II, V видов»

**Представитель работников:**

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
СОГБОУ «Рославльская специальная  
(коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат I, II, V видов»

  
С.В.Картунина  
«30» мая 2014 г.

  
Г.А.Корзун  
«30» мая 2014 г.



М.П.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
смоленского областного государственного бюджетного образовательного учреждения  
для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья  
«Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов»  
на срок: с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 г.**

Работодатель в лице его представителя Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Продлить действие коллективного договора СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов» на срок с 04 июля 2014 по 03 июля 2017 года.

2. Пункт 4.9. читать в следующей редакции:

«Работникам за работу с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

	Наименование должности	Продолжительность в календарных днях
4.9.1.	директору	14
4.9.2.	заместителю директора по учебно-воспитательной работе	7
4.9.3.	заместителю директора по воспитательной работе	7
4.9.4.	заместителю директора по коррекционной работе	7
4.9.5.	заместителю директора по административно-хозяйственной работе	14
4.9.6.	кладовщику	14
4.9.7.	водителю	14
4.9.8.	инспектору по кадрам	14
4.9.9.	главному бухгалтеру	14
4.9.10.	бухгалтеру	14
4.9.11.	менеджеру	14
4.9.12.	медицинской сестре	7

3. Пункт 4.10. читать в следующей редакции:

«При наличии средств предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Основание для предоставления дополнительного отпуска	Продолжительность в календарных днях
4.10.1.	при отсутствия больничных листов в течение учебного года (с 1 июня по 31 мая)	3
4.10.2.	за переработку в предпраздничные дни (ст.95 ТК РФ) в течение учебного года (не менее трёх предпраздничных дней)	1
4.10.3.	для прохождения медкомиссии	3
4.10.4.	заместителям председателя профкома	5
4.10.5.	секретарю профкома	7

3. Пункт 3.21. читать в следующей редакции:

«В пределах имеющихся средств производить выплату материальной помощи работникам из фонда экономии заработной платы:

А) – педагогическим работникам ко Дню учителя;

- женщинам к 8 марта;

- мужчинам к 23 февраля;

Б) не педагогическим работникам в размере 50% от выплаты педагогическим работникам ко Дню учителя.

В) - работникам школы-интерната в размере до 100% ставки заработной платы (должностного оклада) неоднократно в течение года.

Г) - рождения ребенка;

- вступлении в брак (в первый раз);

- тяжелого заболевания работника или его детей;

Д) Выплачивать материальную помощь в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ, в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, супругов, брата (сестры)), а также родственникам в случае смерти работника школы-интерната»

4. Дополнить Коллективный договор пунктом 3.21.1. следующего содержания:

«В пределах имеющихся средств директору производить выплату материальной помощи из фонда экономии оплаты труда на основании приказа Департамента Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи».

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на срок с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 года.

**Представитель работодателя:**

Директор

СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов»

**Представитель работников:**

Председатель

выборного органа первичной профсоюзной организации СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов»



С.В.Картунина

20 14 г.

Г.А.Корзун  
« 02 » ИЮЛЯ 20 14 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

смоленского областного государственного бюджетного образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

«Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов»

(в редакции Дополнительного соглашения №1 от 30.05.2014г,

Дополнительного соглашения №2 от 02.06.2014г.)

на срок: с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 года

Работодатель в лице его представителя Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Титульный лист коллективного договора СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов» на срок с 04 июля 2011 по 03 июля 2014 года (в редакции Дополнительного соглашения №1 от 30.05.2014 г., Дополнительного соглашения №2 от 02.06.2014 г.) читать в следующей редакции:

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Южный»

(в редакции Дополнительного соглашения №1 от 30.05.2014г,

Дополнительного соглашения №2 от 02.06.2014г.)

на срок: с 04 июля 2014 по 03 июля 2017 г.

**Представитель работодателя:**

Директор

СОГБОУ «Общеобразовательный центр

«Южный»

С.В.Картунина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Представитель работников:**

Председатель

выборного органа первичной

профсоюзной организации

СОГБОУ «Общеобразовательный центр

«Южный»

Г.А.Корзун

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

Юридический адрес: РФ, 216500, Смоленская обл., г.Рославль, ул.Мичурина 175

ОКПО 26719131

ОКАТО 66236501000

ОКОГОУ 23280

ОКВЭД 80.21.2

ОКФС 13

ОКОПФ 81

ИНН 6725002581

ЕГРН 1026700928132

2. Далее по тексту Коллективного договора наименование СОГБОУ «Рославльская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I, II, V видов» заменить на следующее: СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный».

3. Пункт 4.9. читать в следующей редакции:

«Работникам за работу с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

	Наименование должности	Продолжительность в календарных днях
4.9.1.	директор	7
4.9.2.	заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7
4.9.3.	заместитель директора по воспитательной работе	7
4.9.4.	заместитель директора по комплексному сопровождению	7
4.9.5.	руководитель ТПМПК «Южная»	7
4.9.6.	заместитель директора по административно-хозяйственной части	14
4.9.7.	кладовщик	14
4.9.8.	водитель	14
4.9.9.	документовед	14
4.9.10.	главный бухгалтер	14
4.9.11.	бухгалтер	14
4.9.12.	менеджер	14
4.9.13.	медицинская сестра	7

»

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на срок с 04 июля 2014 по 03 июля 2014 года.

**Представитель работодателя:**

Директор  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

**Представитель работников:**

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

  
С.В.Картунина  
«05» декабрь 2016 г.

  
Г.А.Корзун  
«05» декабрь 2016 г.



## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья «Южный» от 04 июля 2011 года,  
в редакции Дополнительных соглашений:  
от 30 мая 2014 года №1, от 02 июня 2014 года №2, от 05 декабря 2016 года №3

Работодатель в лице его представителя Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее Дополнительное соглашение о следующем:

1. Подать в действие Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный» от 04 июля 2011 года, в редакции Дополнительных соглашений: от 30 мая 2014 года №1, от 02 июня 2014 года №2, от 05 декабря 2016 года №3 на срок до 03 июля 2020 года.

2. Титульный лист Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный» читать в следующей редакции:

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья «Южный»

СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный»

на срок: с 04 июля 2011 по 03 июля 2020 г.

Представитель работодателя:  
Директор  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

\_\_\_\_\_ С.В.Картунина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Представитель работников:  
Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

\_\_\_\_\_ Г.А.Корзун  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

Юридический адрес: РФ, 216500, Смоленская обл., г.Рославль, ул.Мичурина 175

ОКПО 26719131  
ОКАТО 66236501000  
ОКОГОУ 23280  
ОКВЭД 80.21.2  
ОКФС 13  
ОКОПФ 81  
ИНН 6725002581  
ОГРН 1026700928132

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный».

**Представитель работодателя:**

Директор  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

03 июля 2017 г.

М.П.



С.В.Картунина

**Представитель работников:**

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

03 июля 2017 г.

Г.А.Корзун

# ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 5

## К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья «Южный» от 04 июля 2011 года, в редакции Дополнительных соглашений:  
от 30 мая 2014 года № 1, от 02 июня 2014 года № 2, от 05 декабря 2016 года № 3, от 03 июля 2017 года № 4

Работодатель в лице его представителя, Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники, в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее Дополнительное соглашение о ниже следующем:

1. Пункт 3.21. читать в следующей редакции:

« 3.21. В пределах имеющихся средств, из экономии фонда оплаты труда, выплачивать материальную помощь, установленную в процентном ( % ) отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) или в виде конкретной денежной суммы, работникам СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный» без ограничения размера, неоднократно в течение года:

- 1) к ежегодному отпуску;
- 2) Юбилейным датам;
- 3) к календарным праздникам;
- 4) к профессиональным праздникам;
- 5) торжественным событиям;
- 6) при вступлении в брак (в первый раз);
- 7) на оздоровление;
- 8) на частичную компенсацию стоимости лечения, в том числе стоматологических услуг;
- 9) в трудной жизненной ситуации;
- 10) в случае порчи или утраты имущества;
- 11) при выходе на пенсию;
- 12) при рождении ребенка;
- 13) в связи с усыновлением (удочерением) ребёнка;
- 14) работникам инвалидам;
- 15) работникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида;
- 16) работникам, являющимся многодетными матерями (отцами);
- 17) одиноким матерям (отцам);
- 18) вдовам, воспитывающим детей без мужа (жены);
- 19) в случае тяжелого заболевания работника или его детей;

3.21.1. Выплачивать материальную помощь в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ, в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, супругов, брата (сестры), а также родственников, в случае смерти работника.

3.21.2. В пределах имеющихся средств, из экономии фонда оплаты труда, выплачивать материальную помощь директору, на основании приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке ».

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный».

**Представитель работодателя:**

Директор  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

С.В.Картунина



**Представитель работников:**

Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации СОГБОУ  
«Общеобразовательный центр «Южный»

Г.А.Корзун

Корзун

30 ноября 2017 г.

30 ноября 2017 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 6

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Южный» от 04 июля 2011 года, в редакции  
Дополнительных соглашений:

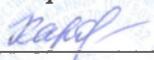
от 30 мая 2014 года № 1, от 02 июня 2014 года № 2, от 05 декабря 2016 года № 3,  
от 03 июля 2017 года № 4, от 30 ноября 2017 года № 5

Работодатель в лице его представителя, Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники, в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее Дополнительное соглашение о ниже следующем:

1. Пункт 4.13. дополнить абзацем следующего содержания:  
«Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, в каникулярный период, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, и день отдыха подлежит оплате в одинарном размере.»

2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный».

**Представитель работодателя:**  
Директор  
СОГБОУ «Общеобразовательный  
центр «Южный»

  
С.В.Картунина

« 11 » мая 2018 г.

**Представитель работников:**  
Председатель выборного органа  
первичной  
профсоюзной организации СОГБОУ  
«Общеобразовательный центр  
«Южный»

 Г.А.Корзун

« 11 » мая 2018 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 7

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья «Южный» от 04 июля 2011 года, в редакции Дополнительных соглашений:  
от 30 мая 2014 года № 1, от 02 июня 2014 года № 2, от 05 декабря 2016 года № 3,  
от 03 июля 2017 года № 4, от 30 ноября 2017 года № 5, от 11 мая 2018 года № 6

Работодатель в лице его представителя, Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники, в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее Дополнительное соглашение о ниже следующем:

1. Пункт 4.9. изложить в следующей редакции:

« 4.9. Работникам за работу с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
4.9.1.	директор	7
4.9.2.	заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7
4.9.3.	заведующий учебной частью	7
4.9.4.	заведующий воспитательной работой	7
4.9.5.	руководитель ТПМПК «Южный»	7
4.9.6.	заместитель директора по административно-хозяйственной части	14
4.9.7.	кладовщик	7
4.9.8.	водитель	14
4.9.9.	документовед	14
4.9.10.	главный бухгалтер	14
4.9.11.	менеджер	14
4.9.12.	медицинская сестра	7
4.9.13.	бухгалтер	14

».

2. Пункт 4.10. изложить в следующей редакции:

« 4.10. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

№ п/п	Основание для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска	Продолжительность в календарных днях
4.10.1.	По результатам аттестации рабочего места работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	7
4.10.2.	На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение на один час продолжительности работы (смены) в предпраздничный день (не менее 3 предпраздничных дней в течение одного календарного года)	1

».

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный».

**Представитель работодателя:**

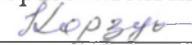
Директор  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

 С.В.Картунина

« 19 » декабря 2018 г.

**Представитель работников:**

Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации СОГБОУ  
«Общеобразовательный центр «Южный»

 Г.А.Корзун

« 19 » декабря 2018 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 8

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья «Южный» от 04 июля 2011 года, в редакции Дополнительных соглашений:  
от 30 мая 2014 года № 1, от 02 июня 2014 года № 2, от 05 декабря 2016 года № 3,  
от 03 июля 2017 года № 4, от 30 ноября 2017 года № 5, от 11 мая 2018 года № 6, от 19.12.2018 года № 7

Работодатель в лице его представителя, Карпуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работнику, в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее Дополнительное соглашение о ниже следующем:

1. Пункт 3.21. дополнить подпунктом следующего содержания:

«3.21.3. В пределах имеющихся средств, из экономии Фонда оплаты труда, выплачивать Выходное пособие работнику при увольнении по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не более двух минимальных размеров оплаты труда».

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный».

**Представитель работодателя:**

Директор  
СОГБОУ «Общеобразовательный центр  
«Южный»

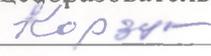
 С.В.Карпунина

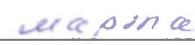
« 25 »  2019 г.



**Представитель работников:**

Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации СОГБОУ  
«Общеобразовательный центр «Южный»

 Г.А.Корзун

« 25 »  2019 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 9

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательный центр комплексного сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Южный» от 04 июля 2011 года, в редакции Дополнительных соглашений: от 30 мая 2014 года № 1, от 02 июня 2014 года № 2, от 05 декабря 2016 года №3, от 03 июля 2017 года № 4, от 30 ноября 2017 года № 5, от 11 мая 2018 года №6, от 19.12.2018 года № 7, от 25.03.2019 года № 8

Работодатель в лице его представителя Картуниной Светланы Владимировны, директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя, Корзун Галины Аркадьевны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.13. Коллективного договора, заключили настоящее Дополнительное соглашение о следующем:

1. Продлить действие Коллективного договора СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный» от 04 июля 2011 года (в редакции Дополнительных соглашений: от 30 мая 2014 года № 1, от 02 июня 2014 года № 2, от 05 декабря 2016 года №3, от 03 июля 2017 года № 4, от 30 ноября 2017 года № 5, от 11 мая 2018 года №6, от 19.12.2018 года № 7, от 25.03.2019 года № 8) на срок до 03 июля 2021 года.

Представитель работодателя:

Директор

СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный»

Представитель работников:

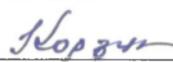
Председатель

выборного органа первичной профсоюзной организации

СОГБОУ «Общеобразовательный центр «Южный»



С.В.Картунина



Г.А.Корзун



03 июля 2020 г.