

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(нарушение слуха) № 12 г. Челябинска»
(МБОУ «С(К)ОШИ № 12 г. Челябинска»)

На 2026-2028 гг.

От работодателя:

Директор МБОУ «С(К)ОШИ № 12
г. Челябинска»



Мар О.Г.Мартемьянова

«22» апреля 2026г.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБОУ «С(К)ОШИ № 12
г. Челябинска»



Важдаева Н.В.Важдаева

«22» апреля 2026г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение слуха) № 12 г. Челябинска» (далее Школа) разработан на основании Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска, содержащих нормы трудового права.
- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками школы на основе взаимно согласованных интересов сторон, и определяет дополнительные льготы и гарантии в рамках действующего законодательства работникам со стороны работодателя.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники школы в лице их представителя председателя профсоюзной организации (далее – профсоюз). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюз школы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ),
 - работодатель в лице его представителя – директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение слуха) № 12 г. Челябинска» (далее – работодатель).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на обе стороны.
- 1.5. Стороны договорились, что в целях улучшения правовой информированности работников в Коллективный договор могут входить наиболее важные положения трудового законодательства.
- 1.6. Работодатель признает профсоюз школы единственным полномочным представительным органов работников при подготовке и заключении Коллективного договора, рассмотрении и решении вопросов оплаты труда, занятости, выплаты пособий, компенсаций, гарантий, льгот работникам, охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, социальных вопросов.
- 1.7. Стороны договорились, что работодатель принимает локальные нормативные правовые акты, касающиеся социально-трудовых отношений, только после обязательного согласования с профсоюзом школы.
- 1.8. Стороны договорились, что содержание Коллективного договора, как и его изменения должны быть доведены работодателем до сведения работников для его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с руководителем школы, при реорганизации в форме преобразования.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует не более 3 лет.

1.12 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Социальное партнерство. Права и обязанности сторон

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников,
- обеспечивать участие представителей другой стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и недопущения социальной напряженности в школе.

2.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством,
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд,
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права,
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором,

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда,
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью,
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством,
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором,
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также выплату материального поощрения, предусмотренного Положением об оплате труда,
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации,
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков,
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.5. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину,
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также обязательные психиатрические освидетельствования (при устройстве на работу), за счет средств работодателя.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества

третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества),

- не разглашать сведения, содержащие охраняемую законом тайну, а также сведения, ставшие известными работнику при исполнении им своих должностных обязанностей.

III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (СНИЛС);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, в бумажном виде или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России,
- свидетельства о рождении детей (если гражданин планирует получать вычеты по НДФЛ, пользоваться гарантиями и компенсациями, предусмотренными для работников, имеющих детей),
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН),
- медицинскую книжку (для совместителей копию) с результатами предварительного медицинского осмотра (обследования) и заключение по результату медицинского осмотра (обследования), результат обязательного психиатрического освидетельствования.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, являются недействительными.

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

3.6. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу устанавливается в соответствии со ст. 70 Трудового Кодекса РФ.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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 т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), соответствующую состоянию его здоровья.

3.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение

особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, Коллективным договором, графиком сменности, утверждаемые работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, иными локальными актами.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. В Школе установлена пятидневная и шестидневная рабочая неделя.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.7. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы.

4.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.10. 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, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы. Другая часть педагогической работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы.

4.11. 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 организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.

4.12. В школе неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.13. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации — 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

4.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового Кодекса РФ.

4.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.18. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

4.19. Стороны договорились, что оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника в следующих случаях:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.20. Педагогическим работникам школы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в соответствии с действующим законодательством.

4.21. Стороны пришли к соглашению, что на период действия данного Коллективного договора, помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляются дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 1 календарный день в День знаний (1 сентября) работникам, имеющим детей - обучающихся в 1 классе,

- 1 календарный день работникам для провода детей в армию (в день проводов);

- 1 календарный день - в день свадьбы работника;

- 3 календарных дня работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера: смерть близких родственников (супруга/супруг, дети, родители, родные брат/сестра), чрезвычайные обстоятельства бытового характера (пожар, наводнение и т. п.),

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.23. Членам профсоюза предоставить один дополнительный оплачиваемый день отпуска.

4.24. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам школы обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении в течение перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.25. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места – удаленно на территории РФ, в случаях, определенных настоящими Правилами.

4.26. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон.

4.27. В исключительных случаях возможен временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя на основании приказа без согласия работника.

К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, эпидемия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

Временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя возможен и в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и/или органом местного самоуправления.

Срок такого перевода равен периоду наличия указанных обстоятельств (случаев).

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить сотруднику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.28. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Мах или иных не запрещенных в России.

4.29. Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному настоящими Правилами или трудовым договором работников.

4.30. Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переходе на удаленную работу, работник в конце каждого рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, сделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте своему непосредственному руководителю.

4.31. Работодатель обеспечивает работников всем необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются работникам по акту приема-передачи.

V. Оплата, нормирование труда и выплаты компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Челябинска, Положением об оплате труда работников.

5.2. Порядок, размеры и условия оплаты труда работников, в том числе стимулирующих и компенсационных выплат из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.3. Выплата заработной платы работникам производится Работодателем два раза в месяц, в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В расчет заработной платы за первую половину месяца включаются оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, а также надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы или от отработанной нормы в месяце.

В расчет по результатам месяца включаются оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, поощрительные выплаты по

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.14. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.15. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.3. Штатное расписание школы ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы школы.

6.4. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года, в том числе за счет средств учреждения, медицинских работников — 1 раз в 5 лет.

6.5. В целях установления квалификационной категории педагогические работники имеют право пройти аттестацию. В случае отсутствия квалификационных категорий работодатель организует аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

6.6. Аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям не подлежат:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории,
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности 2 и менее года в школе;
- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием.

VII. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников школы в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Совместно с профсоюзом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные, технические, лечебно-профилактические др. мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 1).
- 4) За счет средств школы обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 5) Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.
- 6) Организует обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.
- 7) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников.

8) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками, обучающимися.

8) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

9) Обеспечивает проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

10) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях согласно действующим санитарно - эпидемиологическим правилам и нормам.

11) Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда школы.

13) Проводит в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

14) Организует за счет средств работодателя прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (один раз в год), обязательного психиатрического освидетельствования (при устройстве на работу), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в организации.

16) Создает совместно с профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда.

17) Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

18) Гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников.

7.2. Профсоюз:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации школы.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

- 4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками школы.
- 6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников школы.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет Фонда Социального Страхования.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать материальную помощь за счет экономии фонда оплаты труда и средств профсоюза (по основному месту работы):

- в связи со смертью близких родственников (супруга/супруг, дети, родители, родные брат/сестра) - 6000 руб.,
- в связи со смертью самого работника (супруге/супругу или детям или родителям работника) - 6000 руб.,

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам МБОУ «С(К)ОШИ № 12 г. Челябинска» или членам его семьи (супруге/супругу или детям или родителям работника) материальной помощи является заявление работника или членов его семьи (супруги/супруга или детей или родителей работника) с приложением подтверждающих документов:

- в случае смерти близких родственников (супруга/супруг, дети, родители, родные брат/сестра) - копии свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родство (свидетельство о браке, о рождении).

Срок рассмотрения работодателем заявления работника или членов его семьи об оказании материальной помощи в течение 3 рабочих дней.

Выплата материальной помощи работникам производится работодателем путем перечисления денежных средств на банковский счет работника в расчет по результатам месяца.

2) Премировать работников школы.

Единовременное премирование работников (по основному месту работы) производится в следующих случаях:

- на юбилейные даты 50 лет и далее каждые 5 лет (в зависимости от стажа работы в МБОУ «С(К)ОШИ № 12 г. Челябинска»)
 - 1-5 лет - 2000 руб.,
 - более 5 лет — 5000 руб.;
- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период – месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):
 - в размере до 150% оклада (для административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала),
 - в размере до 200% (для обслуживающего персонала);
- к государственным праздничным и профессиональным праздникам:
 - Новый год,
 - День защитника Отечества,
 - Международный женский день,
 - День учителя.

Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

Премирование директора школы определяет учредитель – Комитет по делам образования г. Челябинска.

8.4. Профсоюз:

- 1) Оказывает возможную финансовую помощь работникам, членам профсоюза, с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.
- 2) Выделяет членам профсоюза из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников школы.

IX. Поддержка молодых педагогических работников

Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в школе:

9.1. Молодым специалистам, которые являются гражданами Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получившие среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающиеся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающиеся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным

программам и (или) по программам профессионального обучения устанавливается стимулирующая выплата за стаж работы:

- при стаже работы 1 год – 60 000 руб.
- при стаже работы 2 года – 100 000 руб.
- при стаже работы 3 года – 140 000 руб.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы.

9.2. Гарантируют предоставление молодым педагогам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым педагогам по всем вопросам законодательства о труде.

9.4. Стороны договорились:

- 1) Содействовать прохождению аттестации молодых педагогов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых педагогов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности школы и профсоюза.
- 3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов.
- 4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

- 1) Предоставляет профсоюзу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюза и для проведения собраний работников, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно - значимой работы транспортные средства, средства связи и т.д.
- 2) Не препятствует профсоюзу осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством.
- 3) Предоставляет профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 4) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации.

Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета школы одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями школы.

5) В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюз представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюза и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и компенсационных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюза, а председателя (его заместителя) профсоюза – с согласия соответствующего высшего выборного органа.

2) Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профсоюза, представители профсоюза в создаваемых в школе 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.

3) Члены профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

4) Председатель профсоюза предоставляет отчет о проделанной работе 1 раз в год на общем собрании членов профсоюза.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профсоюз вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ с руководителем профсоюза (его заместителями) допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового Кодекса РФ.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюза, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного коллективного договора.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников школы.

11.3 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.