



Представитель работодателя –

С.А. Мертюкова  
Директор МОУ «Школа – интернат  
среднего общего образования с. Ныда»  
«17» ноября 2016г.

Представитель работников –

С.К.С. Т.К. Скоробогатова  
Председатель Общего собрания  
работников Школы-интерната  
«17» ноября 2016г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### Муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда»

на период с «01» декабря 2016 года по «01» декабря 2019года

Дата вступления в силу коллективного договора с «01» декабря 2016 года



Утверждён на Общем собрании  
работников Школы-интерната  
от «17» ноября 2016г.  
Протокол № 1.

Ныда  
2016

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» Мертюковой Светланы Александровны, действующий на основании Устава Муниципального общеобразовательного учреждения «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» (Приказ Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район от 30.08.2016 №674),

- работники в лице председателя Общего собрания работников Школы-интерната Скоробогатовой Татьяны Константиновны, действующей на основании протокола Общего собрания работников №3 от 26.08.2016

Работники МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» уполномочили Скоробогатову Татьяну Константиновну представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Общим собранием работников.

1.3. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2013 г. №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», Уставом МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» и иными нормативными правовыми актами РФ, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципального образования Надымский район, с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых отношений и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.4. Для достижения целей настоящего Договора применяются следующие термины:

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Работники** – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15, 20 ТК РФ).

**Работодатель** – юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).



**Молодой специалист** – выпускник профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, окончивший обучение и имеющий документ об образовании и о квалификации, поступивший на работу в государственные образовательные организации автономного округа и (или) муниципальные образовательные организации в автономном округе на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей.

**Педагогические работники** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности).

**Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

**Сменная работа** – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

**Режим рабочего времени** – предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

**Внутреннее совместительство** – выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя за дополнительную оплату.

**Внешнее совместительство** – выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя за дополнительную оплату.

**Совмещение профессий (должностей)** – исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

**Суммированный учёт рабочего времени** – специальный порядок распределения и учёта рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю, в тех случаях, когда оно отклоняется от установленной трудовым законодательством нормы.

**Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

**Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по

профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

1.5. Цель заключения Договора:

- повышение эффективности деятельности МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда»;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работника в сфере оплаты труда, занятости, создании безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда», независимо от принадлежности к профсоюзу или любому другому органу (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Председатель Общего собрания работников Школы-интерната обязуется:

1.7.1. Представлять и защищать интересы работников при проведении коллективных и индивидуальных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

1.7.2. Представлять и защищать интересы работника, уполномочившего представлять его интересы по взаимоотношениям с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных настоящим Договором.

1.7.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.

1.7.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

1.7.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников.

1.8. Работники обязуются:

1.8.1. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, препятствующих выполнению трудовых обязанностей другими работниками.

1.8.2. Повышать производительность труда, качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение производственных заданий.

1.8.3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами законодательства РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда, осуществлять предусмотренные работодателем медицинские профилактические и оздоровительные мероприятия.

1.8.4. Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка.

1.8.5. Незамедлительно сообщать представителю Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда».

1.8.6. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда».

1.8.7. Действовать в интересах МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда», препятствовать посягательствам на имущество, переданное в оперативное управление, недобросовестным действиям, наносящим ущерб МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда».



**1.9. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 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 ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

**1.10. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда»;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

**1.11. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 01 декабря 2016 года.**

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

**1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.**

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ 1.18.)

**1.13.** Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

**1.14.** Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

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

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

**2.1.** Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Няда» и работниками возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок (ст. 16, 58 ТК РФ).

**2.2.** Трудовые отношения между Работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, отраслевым тарифным соглашением по организациям образования Российской Федерации и настоящим Договором.

**2.3.** Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между Работником и Работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.4.** Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается Работнику под роспись, другой хранится в Школе-интернате.

**2.5.** В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, компенсации и другие условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

**2.6.** Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указание лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.

**2.7.** Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение к Коллективному договору) и другими локальными нормативными актами Школы-интерната.

**2.8.** Работодатель обеспечивает полную занятость Работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) Работника, Работодатель обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в Трудовом договоре.



2.9. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.10. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные (основные по должности и дополнительные) обязанности, определенные нормативными документами.

2.11. Работодатель не имеет права взыскивать с работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.12. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо связанную с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (ст.72 ТК РФ) Работника. Об изменениях существующих условий Работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст.72 ТК РФ).

2.13. Перевод на другую работу без согласия Работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст.72.1 ТК РФ. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.14. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом Работодателя за две недели (ст.80 ТК РФ). В день увольнения Работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку и выплатить все причитающиеся суммы.

2.15. Работодатель, применяя право временного перевода Работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника.

2.16. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организаций образования осуществляется в соответствии с требованиями ст.82, 178-181, 371 ТК РФ.

2.17. При сокращении численности или штата Работников организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем Работников решается совместно Руководством организации и выборным органом организации (Общее собрание работников Школы-интерната).

2.18. Трудовой договор, может быть, расторгнут Работодателем в случаях (ст.81 ТК РФ):

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие

последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

2.19. Трудовой договор с педагогическими работниками может также быть расторгнут работодателем на основании ст.336 ТК РФ.

2.20. При расторжении Трудового договора в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника (ст.80 ТК РФ).

2.21. При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными ст.179 ТК РФ:

- лица пред пенсионного возраста (2 года до пенсии);
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.22. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления Общего собрания работников Школы-интерната.

2.23. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

2.24. При увольнении по сокращению штата или численности Работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (ст.178 ТК РФ).

2.25. Руководство Школы-интерната не позднее апреля текущего учебного года знакомит Общее собрание работников Школы-интерната со штатным расписанием, списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с Общим собранием работников Школы-интерната меры по трудоустройству и переквалификации работников.

2.26. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса) (ст.261 ТК РФ).

2.27. Во всех случаях днем прекращения Трудового договора является последний день работы Работника.

### III. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ



3. Стороны приняли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд Школы-интерната.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Общего собрания работников Школы-интерната определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития Школы-интерната.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать и проводить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения Общего собрания работников Школы-интерната в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3.2. Проводить дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173-175 ТК РФ).

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276.

3.4. На основании Отраслевого соглашения №1 между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 директор МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» на основании приказа производит оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                            | 2                                                                                                                                          |
| Учитель; преподаватель                                       | Преподаватель;                                                                                                                             |

|                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                  | учитель;<br>воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);<br>социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности);<br>тьютор.                          |
| Старший воспитатель; воспитатель                                                                                                 | Воспитатель; старший воспитатель                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности                                                                   | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)                                                                                    |
| Руководитель физического воспитания                                                                                              | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);<br>инструктор по физической культуре                                                                                                                             |
| Мастер производственного обучения                                                                                                | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);<br>инструктор по труду;<br>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)                                    | Мастер производственного обучения;<br>инструктор по труду                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед                                                                                              | Учитель-логопед;<br>учитель-дефектолог;<br>учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);<br>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)     |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);<br>музыкальный руководитель;<br>концертмейстер                                                                                                                                                                                              |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного                                                                        | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



|                                                                                                                                      |                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер                                                          | (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)                      |
| Специальный тренер-преподаватель; тренер-преподаватель                                                                               | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Специальный тренер-преподаватель; тренер-преподаватель                                                                |

3.5. Право работников, в том числе педагогических, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (часть 2 статьи 197 ТК РФ).

3.6. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств.

3.7. При выполнении работодателем условий договора, связанного с дополнительным профессиональным образованием, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения дополнительного профессионального образования.

#### IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Школы-интерната и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу Общего собрания работников Школы-интерната не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

4.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Общего собрания работников Школы-интерната.

4.3. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда», и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (часть 1 ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (часть 2 ст. 74 ТК РФ).

4.5. В случае, когда причины, указанные в части 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в связи с сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Школы-интерната.

Изменения, определенные сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст.74 ТК РФ, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4.6. Увольнение работников по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ, а именно:

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - производится с учетом мотивированного мнения Общего собрания работников Школы-интерната в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.7. Уведомление о предстоящем увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ вручается лицу, не имеющему преимущественного права на оставление на работе в соответствии с требованиями ст.179 ТК РФ.

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» свыше 10 лет;
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.8.3. При появлении новых рабочих мест в МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» в связи с сокращением численности или штата.

4.8.4. Стороны договорились совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации и сокращения численности или штата.



## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, (приложение 1 к Коллективному договору) в соответствии с ТК РФ, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, Трудовым договором.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 №36204). Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для других работников нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, в том числе для женщин, работающих в районах Крайнего Севера устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов.

5.3. Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (ст.95 ТК РФ).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Школы-интерната.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40, 35 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.7. Учебное время учителя в Школе-интернате определяется расписанием учебных занятий. Расписание учебных занятий утверждается директором Школы-интерната с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Педагогические работники должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала своих учебных занятий по расписанию.

5.8. Стороны договорились, что количество «окон» в расписании учителя не должно превышать более 2 (двух) в течение рабочего дня. Часы, свободные от учебных занятий, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по Школе-интернату. График дежурства составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната и вывешивается на видном месте.

5.10. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.11. Продолжительность рабочего дня для штатного обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц (ст.103 ТК РФ) и утверждается директором Школы-интерната по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната.

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

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

**5.13.** Педагогическому работнику, имеющему нагрузку менее 18 часов, по согласованию с ним, может предоставляться свободный от занятий день (методический день) для самообразования, работы с методической литературой. Учитель не обязан присутствовать в Школе-интернате в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в том числе методических, в которых он был бы задействован.

**5.14.** Педагогическим Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст.282 ТК РФ, постановление Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

**5.15.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу Работодателя и по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

**5.16.** Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня для отдыха или, по согласованию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

**5.17.** Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12-ти лет.

**5.18.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

**5.19.** Привлечение работников Школы-интерната к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, обязанностями, допускается только по письменному распоряжению и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**5.20.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы-интерната.

**5.21.** В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы-интерната.

**5.22.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

**5.23.** Педагогическим работникам Школы-интерната предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

**5.24.** Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу в условиях Крайнего Севера составляет 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ).

**5.25.** Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ) установить работникам по следующим должностям:

- заместитель директора по АХЧ – 10 календарных дней;
- секретарь руководителя – 5 календарных дней.

**5.26.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Школы-интерната по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

**5.27.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две



ведет до его начала.

5.28. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

5.29. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.30. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

5.31. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.32. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы по их письменному заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

5.33. Школа-интернат работает по шестидневной рабочей неделе. Общим выходным днем является воскресенье.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с муниципальными правовыми актами Администрации муниципального образования Надымский район.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в ЯНАО.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников, и включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

6.2. Стимулирование труда работников устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работников МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Нылда», утвержденным (Положение о фонде надбавок и доплат МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Нылда», приказ №513 от 30.12.2015) с учетом мнения Общего собрания работников Школы-интерната.

Распределение фонда осуществляется постоянно действующей комиссией для установления выплат стимулирующего характера МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Пыди».

6.3. Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, окончательный расчёт за предыдущий месяц производится 8 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Оплата отпускного периода производится Работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, и несёт ответственность за нарушение сроков их выплаты.

6.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) работника расчёт производится в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

6.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ и постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ.

6.9. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

6.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.154 ТК РФ).

Размеры доплат за работу в ночное время не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Школы-интерната в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ по результатам специальной оценке условий труда.

6.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляются всем Работникам, работающим на постоянной основе (если иное не установлено трудовым договором).

7.2. Работники Школы-интерната, проживающие в сельской местности, пользуются всеми льготами по коммунальным услугам, установленными законодательством Российской Федерации, законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципальными правовыми актами.

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением. Предоставляются гарантии и компенсации в соответствии и на условиях, установленных ст. 173-177 ТК РФ.

7.4. Лицам, имеющим детей до 3-х лет, выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком в порядке и размерах, установленных законодательством РФ и законодательством автономного округа.

7.5. Расходы, связанные с погребением умершего лица, замещающего должность работника учреждения, осуществляются в порядке, определенном постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

7.6. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, поступившим на работу в Школу-интернат на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее - молодые специалисты), выплачивается:

- единовременное пособие молодым специалистам (далее - единовременное пособие);
- в течение первых трех лет работы ежемесячное пособие молодым специалистам (далее - ежемесячное пособие).

Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительства автономного округа.

Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия и установление ежемесячного пособия при одновременном соблюдении следующих условий:

1) МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» является основным постоянным местом работы молодого специалиста;

2) наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с руководителем МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» следующих обязательств:

- отработать в МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» не менее трех лет на должностях педагогических работников, соответствующих полученной специальности, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;
- возратить единовременное пособие работодателю в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности. В связи с увольнением по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, повторно право на получение единовременного пособия не возникает. При увольнении по иным основаниям и соблюдении требований о возврате единовременного пособия молодой специалист не утрачивает право на получение единовременного пособия.

7.7. Работникам, местом основной работы которых является МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» выплачивается единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости, в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа.

Единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий:

- назначена трудовая пенсия по старости;

- наличие стажа работы в государственных или муниципальных образовательных организациях, расположенной на территории автономного округа, не менее 10 лет;
- МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» является основным постоянным местом работы.

7.8. На основании правового акта Администрации муниципального образования Надымский район работникам МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» и неработающим членам их семей 1 раз в 2 года оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска (каникул, отдыха) и обратно и провоза багажа по фактическим расходам, но не более 3 000 (три тысячи) рублей (к одному проездному документу).

К неработающим членам семьи работника относятся:

- фактически проживающие на территории Ямало-Ненецкого автономного округа супруг (супруга);
- несовершеннолетние дети до 18 лет, дети, по отношению к которым работник является усыновителем, опекуном или попечителем, а также совершеннолетние члены семьи – неработающие инвалиды с детства I и II группы инвалидности, имеющие противопоказания к труду либо не способные к трудовой деятельности;
- дети, не достигшие возраста 23 лет, и не вступившие в законный брак, осваивающие образовательные программы основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения, имеющие государственную аккредитацию.

Оплата льготного проезда членов семьи производится независимо от времени и места проведения отпуска (каникул, отдыха). Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда», возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Компенсация расходов является целевой выплатой и не суммируется в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

7.9. Работникам МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» предоставляются гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на условиях и в размерах, установленных муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район.

7.10. Работнику МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда», проработавшему непрерывно не менее трех лет в учреждении и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства за пределы Ямало-Ненецкого автономного округа в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, компенсируется:

- стоимость проезда по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации;
- стоимость провоза багажа по фактическим расходам, но не более 35 000 (тридцать пять тысяч) рублей на семью. В случае работы в учреждениях, финансируемых за счет средств местного бюджета, двух и более членов семьи, компенсация стоимости провоза багажа производится одному из работников.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства за пределы Ямало-Ненецкого автономного округа по вышеуказанному основанию сохраняется в течение трех месяцев со дня расторжения с работником трудового договора.

7.10.1. При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории РФ, оплата проезда и провоза багажа производится до пункта пропуска через государственную границу РФ.

7.10.2. Работник МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» обязан вернуть в полностью денежные средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в Ямало-Ненецкий автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;



если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые, в соответствии с законодательством, явились основанием для прекращения трудового договора.

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.11. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование ст. 2 ТК РФ и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своёвременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством. Вносить в организации персонализированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования», одновременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.12. Организовать прохождение за счёт средств работодателя медицинских осмотров работников с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

7.13. При направлении в служебную командировку работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой ст. 167 ТК РФ.

7.14. Педагогическому работнику предоставляется свобода выбора использования методик обучения и воспитания, не допускающих физической и психической перегрузки детей и соответствующих требованиям методологии.

7.15. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе руководство Школы-интерната поощряет Работников. Поощрение применяется по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната, объявляется в приказе, доводится до сведения коллектива.

7.16. За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

Стороны договорились о совместном выдвижении Работников Школы-интерната на награждение государственными и отраслевыми наградами Министерства образования и науки РФ.

7.17. Применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законодательством к Уставом Школы-интерната запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству Общего собрания работников Школы-интерната может быть снято взыскание до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный Работник.

7.18. Работодатель ведет учёт Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

8. Работодатель обеспечивает создание безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда и настоящим Коллективным договором.

8.1. В связи с этим работодатель обязуется:

8.1.1. Провести в Школе-интернате специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Общего собрания работников Школы-интерната.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать ответственного по охране труда и председателя Общего собрания работников Школы-интерната.

8.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

8.1.3. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи ст.212 ТК РФ.

8.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.1.6. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.7. Производить разработку на основе действующих нормативно-технических документов, с учетом конкретных условий производства, инструкций по охране труда на каждое рабочее место, при выполнении различных работ, обслуживании оборудования, а также при обращении с материалами, способными оказать вредное воздействие на организм человека с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета ст. 212 ТК РФ.

8.1.8. Обеспечивать работников за счет средств учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, ремонт и замену ст. 221 ТК РФ.

8.1.9. Организовать проведение за счет средств организации периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, проводить ежегодное флюорографическое обследование работников.

8.1.10. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.11. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля из числа членов Общего собрания работников Школы-интерната для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.12. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

8.1.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и учащихся, воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.14. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.15. Проводить своевременное расследование и учет всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и с учащимися, воспитанниками в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.227-230.1 ТК РФ).

8.1.16. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в организации и выполнении соглашения по охране труда.

8.2. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, а том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. Общее собрание работников Школы-интерната обязуется:



- 8.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников Школы-интерната;
- 8.3.2. Проводить работу по оздоровлению и отдыху работников Школы-интерната и их семей;
- 8.3.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

## IX. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Работники МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда» несут ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством.

9.2. В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» работники имеют право на:

- 9.2.1. Защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара.
- 9.2.2. Возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством.
- 9.2.3. Участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу.
- 9.2.4. Получение информации по вопросам пожарной безопасности от администрации Школы-интерната.

9.2.5. Участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе и установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

9.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- при обнаружении пожаров немедленно уведомить о них пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;
- оказать содействие пожарной охране при тушении пожаров;
- выполнять приказы, распоряжения и иные законные требования должностных лиц администрации Школы-интерната.

9.4. В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности» директор Школы-интерната имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.5. Руководитель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности, иметь систему пожарной безопасности, направленную на предотвращение воздействия на людей опасных факторов пожара, в том числе их вторичных проявлений;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Школы-интерната необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание, сооружении Школы-интерната;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Школе-интернате, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

#### 9.6. Инструктор по пожарной безопасности обязан:

- разрабатывать и вести документацию по пожарной безопасности;
- вносить предложения в план работы Школы-интерната по пожарной безопасности;
- проводить вводный, первичный и повторный противопожарные инструктажи со всеми работниками учреждения, а также вновь принимаемыми на постоянную и временную работу;
- определять потребность Школы-интерната в первичных средствах пожаротушения, вести их учет;
- контролировать наличие и содержание первичных средств пожаротушения;
- осуществлять контроль состояния работоспособности установок автоматической противопожарной защиты;
- участвовать в расследовании причин произошедших пожаров;
- разрабатывать и вносить директору Школы-интерната предложения по улучшению состояния пожарной безопасности.

### Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА (ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ) И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА (ПРОФКОМА)

10.1. Общее собрание работников Школы-интерната действует в соответствии с законодательством и на основании ст.19 Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Для осуществления деятельности Общего собрания работников Школы-интерната (профсоюзной деятельности) Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

10.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Общему собранию работников Школы-интерната (профсоюзу) всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование Общему собранию работников Школы-интерната (профсоюзу) необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3. В целях организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей предоставлять в бесплатное пользование Совету общего собрания работников Школы-интерната (Профсоюзному комитету) базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, объекты культуры. Техническая эксплуатация и хозяйственное обслуживание указанных объектов обеспечивается за счет Работодателя.

10.2.4. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзов не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Совета общего собрания работников Школы-интерната (Профсоюзного комитета):

- для выполнения обязанностей в интересах коллектива;

22



- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, привлеченных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

10.2.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Общего собрания работников Школы-интерната и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.2.8. Предоставлять возможность Общему собранию работников Школы-интерната, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду департамента экономики Администрации муниципального образования Надымский район.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Школы-интерната ежегодно.

11.4. Стороны рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01 декабря 2016 года.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного Договора.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на Общем собрании работников МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ныда». Составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр направляется в Администрацию муниципального образования Надымский район, второй председателю Общего собрания работников Школы-интерната.

Юридический адрес Школы-интерната:  
629750, ЯНАО, Надымский район, с. Ныда, ул. Южная, д. 8.

**Приложение № 1  
к коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО.**

Председатель Общего собрания работников  
Школы-интерната

 Т.К. Скоробогатова  
Протокол Общего собрания работников  
Школы-интерната от 17.11.2016 №2

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ «Школа – интернат  
среднего общего образования с. Ныда»  
С.А. Мерпокова  
Приказ МОУ «Школа – интернат  
среднего общего образования с. Ныда»  
от 17.11.2016 №369



**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
МОУ «Школы-интернат среднего общего образования с. Ныда»**

**1. Общие положения**

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка определяют основные элементы организации работы коллектива МОУ «Школы-интернат среднего общего образования с. Ныда» (далее – Школа-интернат).

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Школы-интернат в представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора и Школы-интернате.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет 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;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.



Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.4. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа в течение 3 рабочих дней.

2.5. В трудовом договоре должность работника указывается в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 57 ТК РФ).

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Школы-интерната обязана:

а) ознакомить с Уставом Школы-интерната, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.5. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.6. В день увольнения администрация Школы-интерната обязана выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

### 3. Основные обязанности работников

3.1. Работники обязуются:

3.1.1. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, препятствующих выполнению трудовых обязанностей другими работниками.

3.1.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обеспечивать выполнение производственных заданий.

3.1.3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами законодательства РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда, осуществлять предусмотренные работодателем медицинские профилактические и оздоровительные мероприятия.

3.1.4. Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.5. Незамедлительно сообщать представителю Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Школы-интерната.

3.1.6. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

3.1.7. Бережно относиться к имуществу Школы-интерната.

3.2. Основные обязанности педагогических и др. работников определены Уставом Школы-интерната и должностными обязанностями.

#### 4. Основные обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

4.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

4.1.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

4.1.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.1.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4.1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

4.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой-интернатом.

4.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.1.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами.

#### 5. Рабочее время и его использование



5.1. Школа-интернат работает в режиме 6-дневной учебной недели кроме учащихся 1 класса (5-дневная); интернат обеспечивает круглосуточное пребывание детей в течение всего учебного года.

5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната до ухода работника в отпуск. При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

5.3. График отпусков составляется администрацией в соответствии с нуждами Школы-интерната по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната и утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Продолжительность рабочего дня педагогических и других работников Школы-интерната определяется расписанием и графиком, утвержденным директором Школы-интерната по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната, должностными обязанностями, возложенными на работников Правилами и Уставом Школы-интерната.

5.6. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты времени.

5.7. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

5.8. Независимо от расписания уроков, графика работы педагогические работники обязаны присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей, воспитателей и учащихся.

5.9. Педагог обязан иметь календарно-тематический план работы.

5.10. Педагог обязан выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

5.11. Педагоги и другие работники Школы-интерната обязаны выполнять все приказы директора Школы-интерната. При несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

5.12. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляется один раз в год.

5.13. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся Плану воспитательной работы.

5.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и праздничные дни во всех случаях производится по письменному распоряжению работодателя (часть восьмая ст. 113 ТК РФ). Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится по правилам, установленным ст. 153 ТК РФ (в двойном размере либо в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха).

5.15. Во время каникул педагогические и другие работники привлекаются администрацией Школы-интерната к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего средней нагрузки в день.

5.16. Все педагоги и работники Школы-интерната обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.

5.17. Заседания педагогического совета проводятся один раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, методических объединений – один раз в четверть.

5.18. Педагогическому работнику, имеющему нагрузку менее 18 часов, по согласованию с ним, может предоставляться свободный от занятий день (методический день) для самообразования, работы с методической литературой. Учитель не обязан присутствовать в

Школе-интернате в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в том числе методических, в которых он был бы задействован.

5.19. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.

5.20. Учителям и другим работникам Школы-интернат запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- б) удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними (перемен);
- в) удалять учащихся с урока.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе руководство Школы-интерната поощряет Работников. Поощрение применяется по согласованию с Общим собранием работников Школы-интерната, объявляется в приказе, доводится до сведения коллектива.

6.2. За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Неисполнение или надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренные ТК РФ.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется в случаях, предусмотренных ТК РФ ст.81 п. 5,6,7,8,11.

7.3. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав с учетом порядка применения дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание объявляется работнику в приказе под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, составляется соответствующий акт.

## **8. Регламент работы Школы-интернат**

8.1. Для четкой и рациональной организации труда педагогических работников Школы-интерната и учащихся устанавливается следующий регламент работы Школы-интернат: учебный день начинается с 8 утра. Вход учеников в здание школы – 7 часов 40 мин. - звонок на первый урок – 8 часов 30 минут- начало занятий. Расписание звонков на уроки:

- 1-ый урок 08:30 – 09:10, перемена 10 мин.
- 2-ой урок 09:20 – 10:00, динамическая пауза 20 мин.
- 3-ий урок 10:20 – 11:00, динамическая пауза 20 мин.
- 4-ый урок 11:20 – 12:00, перемена 10 мин.
- 5-ый урок 12:10 – 12:50, перемена 10 мин.
- 6-ой урок 13:00 – 13:40, перемена 10 мин.
- 7-ой урок 13:50 – 14:30.



8.2. По окончании урока учитель и ученики выходят из кабинета. Классные руководители и учителя во время перемен дежурят по этажам, обеспечивая порядок проведения перемен, а также несут ответственность за поведение детей и их безопасность.

8.3. Классные руководители, воспитатели сопровождают детей в столовую, вместе с дежурным учителем, воспитателем обеспечивают порядок и организованность. Все вопросы питания контролирует ответственный за питание – социальный педагог.

8.4. Устанавливается следующий график работы столовой:

Завтрак для воспитанников – 08.00-08.15.

Завтрак для социально незащищенных детей и детей из многодетных семей – 08.15-08.30.

Второй завтрак для воспитанников – 10.00-10.20 (1-5кл.); 11.00-11.20 (6-11кл.).

Обед для учащихся (1-5кл.) – 10.00-10.20.

Обед для учащихся (6-11) – 11.00-11.20.

Обед для воспитанников – 14.00-14.30.

Полдник для социально незащищенных детей и детей из многодетных семей – 16.00-16.15.

Полдник для воспитанников – 16.00-16.15.

Ужин для воспитанников – 18.00-18.20.

Второй ужин – 20.00-20.15.

Школа-интернат работает по шестидневной учебной неделе. Учебный год делится на 4 четверти для учащихся 1-9 классов и на 2 полугодия для учащихся 10-11 классов.

8.6. В целях обеспечения порядка и соответствующего санитарного состояния Школы-интерната устанавливается дежурство классов (по соответствующему графику). Классные руководители обеспечивают порядок дежурства и осуществляют контроль над ним. Общешкольная линейка проводится по понедельникам в 10.00 для 6-11 классов и 11.00 для 1-5 классов. Не разрешается присутствовать в помещениях Школы – интерната в верхней одежде и без сменной обуви. Дежурные по столовой помогают в уборке посуды после завтраков, обедов и ужинов. Общий контроль над дежурством по Школе-интернату, проведением всего учебного дня и учебно-воспитательного процесса осуществляет заместитель директора по ВР.

## 9. Учебный процесс

9.1. Учебный процесс определяется следующими расписаниями и графиками: - расписание уроков - расписание второй половины дня - расписание работы группы по присмотру и уходу - график проведения контрольных работ (не допускается проведение в течение одного учебного дня двух контрольных работ в классе) - график дежурства учителей и воспитателей интерната - график дежурства учащихся - график работы обслуживающего персонала. За составление расписаний и графиков отвечают: - заместители директоров по учебной части, воспитательной работе, по семьям, по АХЧ. Все расписания и графики утверждаются директором Школы-интерната и вывешиваются на доске объявлений для учителей, воспитателей и учащихся.

9.2. Время начала работы каждого учителя и воспитателя – за 15 минут до начала своего первого урока или рабочей смены. Дежурство учителей начинается за 20 минут до начала учебных занятий и заканчивается на 20 минут позже окончания последнего урока.

9.3. В каждом учебном кабинете за учениками закрепляется постоянное рабочее место с целью обеспечения их материальной ответственности за сохранность мебели.

9.4. Обязательной является школьная форма – пиджак, белая блузка, рубашка и черные брюки, юбка-шотландка.

9.5. Запрещается пользование мобильными телефонами во время учебных занятий

9.6. Запрещается курение всего рабочего персонала и учеников в здании Школы-интернат, а также на ее территории не менее, чем на 500 м.

9.7. За сохранность кабинета и жилой комнаты в интернате и имеющегося в нем имущества несет ответственность учитель, воспитатель и другой сотрудник, работающий в этом помещении. Учитель, ведущий последний урок, провожает детей в раздевалку и

присутствует там до ухода из здания всех учеников. Воспитанники интерната не имеют право покидать интернат без разрешения воспитателя или младшего персонала.

## 10. Аттестация учащихся

10.1. Все учащиеся 2-9 классов аттестуются по четвертям, а 10-11 классов – по полугодиям. Итоговые оценки выставляются за 3 дня до окончания четверти (полугодия).

10.2. Ведение дневников, как на бумажном носителе, так и в электронном виде обязательно для каждого ученика, начиная со 2 класса. Дневники проверяются классным руководителем ежедневно с выставлением оценок и количества пропущенных уроков. Классные руководители контролируют ведение электронных дневников.

10.3. Внесение изменений в классные журналы, а именно: зачисление и выбытие учеников, вносит только классный руководитель по указанию директора. Без разрешения директора на урок посторонние лица не допускаются.

10.4. Категорически запрещается производить замену уроков, замену воспитателей по договоренности между собой без разрешения администрации Школы-интерната. Во избежание перегрузки учащихся запрещается проведение уроков сверх расписания, в чрезвычайных же ситуациях проведение дополнительного урока допускается только с разрешения администрации. Не разрешается продление урока за счет перемены.

10.5. Категорически запрещается отпускать учеников с уроков на различные мероприятия (репетиции, соревнования) без разрешения администрации Школы-интерната.

10.6. Работа спортивных секций, кружков, кабинета информатики, учебных мастерских допускается только по расписанию, утвержденному директором Школы-интерната.

10.7. Проведение внеклассных мероприятий проводится по плану, утвержденному директором.

10.8. Проведение многодневных экскурсий, походов и т.п. разрешается только после издания приказа директора Школы-интерната.

10.9. Ответственность за охрану жизни и здоровье детей во время их пребывания и проживания в здании Школы-интернат, на ее территории во время прогулок, экскурсий, при проведении внеклассных мероприятий и т.п. возлагается на заместителей директора по УВР, семьям, ВР, учителей, классных руководителей, воспитателей интерната, младших воспитателей.

10.10. Выход на работу педагогов, любого сотрудника после болезни возможен только по предъявлении директору или соответствующему его заместителю больничного листа.

10.11. В каникулярное время персонал Школы-интерната работает по графику занятости в соответствии с нагрузкой и объемом выполняемых работ.

## 11. Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех Работников, а также Работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними, их обязанности и права.

11.2. Правила обязательны для выполнения всех работников Школы – интерната в пределах их компетенции. Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.

11.3. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

11.4. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил.



**Приложение № 2**  
**к коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Общего собрания  
работников Школы-интерната

*С.А. Мертюкова*  
Т.К. Савробокова  
Протокол Общего собрания работников  
Школы-интерната от 17.11.2016 №2



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ «Школа – интернат  
среднего общего образования с. Ныда»  
*С.А. Мертюкова*  
Приказ МОУ «Школа – интернат  
среднего общего образования с. Ныда»  
от 17.11.2016 №367.

**Нормы выдачи спецодежды работникам**  
**МОУ «Школа – интернат среднего общего образования с. Ныда»**

| № | Должность                                                        | Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты             | Количество | Сроки носки |
|---|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|
| 1 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд) | Халат хлопчатобумажный                                                                    | 1 шт.      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Перчатки резиновые или из полимерных материалов                                           | 6 пар      | 12 мес.     |
| 2 | Грузчик                                                          | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий        | 1 шт.      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Куртка на утепляющей прокладке                                                            | 1 шт.      | 18 мес.     |
|   |                                                                  | Брюки на утепляющей прокладке                                                             | 1 шт.      | 18 мес.     |
|   |                                                                  | Валенки                                                                                   | 1 пара     | 24 мес.     |
|   |                                                                  | Перчатки трикотажные с точечным покрытием                                                 | 6 пар      | 12 мес.     |
| 3 | Рабочий по КОЗ (3 разряд, дворник)                               | Халат хлопчатобумажный                                                                    | 1 шт.      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Рукавицы комбинированные                                                                  | 6 пар      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Куртка на утепляющей прокладке                                                            | 1 шт.      | 18 мес.     |
|   |                                                                  | Валенки                                                                                   | 1 пара     | 24 мес.     |
|   |                                                                  | Перчатки трикотажные с точечным покрытием                                                 | 6 пар      | 12 мес.     |
| 5 | Кухонный рабочий                                                 | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комп.    | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Нарукавники                                                                               | 6 пар      | до износа   |
|   |                                                                  | Перчатки резиновые или из полимерных материалов                                           | 6 пар      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Фартук из полимерных материалов                                                           | 2 шт.      | 12 мес.     |
| 6 | Кладовщик                                                        | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий         | 1 шт.      | 12 мес.     |
| 7 | Повар                                                            | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий        | 1 шт.      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Фартук из полимерных материалов                                                           | 1 шт.      | 12 мес.     |
| 8 | Машинист по стирке белья                                         | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий         | 1 шт.      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Фартук из полимерных материалов                                                           | 1 шт.      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Фартук из полимерных материалов                                                           | 1 шт.      | 12 мес.     |
|   |                                                                  | Нарукавники                                                                               | 6 пар      | до износа   |

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НУДЫНСКИЙ РАЙОН  
МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ну́да»  
с. Ну́да, ЯНАО, 629750  
телефон: (3499) 439000 (факс) 53-94-20, эл. адрес: [nydaschool@mail.ru](mailto:nydaschool@mail.ru)

**ВЫПИСКА**

из протокола Общего собрания работников Школы-интерната от 17.11.2016 № 1.

Всего работников Школы-интерната – 97 человек

Присутствуют на собрании – 84 человека

Председатель собрания – *Скоробогатова Т.К.*

Секретарь – *Галиахметова А.Г.*

**Повестка дня**

1. Утверждение коллективного договора МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ну́да».

**СЛУШАЛИ:**

1. *Скоробогатову Т.К.*, председателя Общего собрания работников Школы-интерната, которая ознакомила сотрудников с коллективным договором.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Утвердить коллективный договор МОУ «Школа-интернат среднего общего образования с. Ну́да».

Голосовали: «За» - 84 человека; «против» - 0 человек.

Председатель *Скоf* Т.К. Скоробогатова

Секретарь *Тоf* Галиахметова А.Г.