

От работодателя:
директор ОГКОУ «Шуйская
коррекционная школа-интернат»
«17» января 2023г.

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
«17» января 2023г.

Приказ № 5-ог от 17.01.2023

Протокол № 39 от 17.01.2023



Г.В. Нездолина Г.В. Нездолина



О.Н. Смолина О.Н. Смолина

Коллективный договор
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат»
на 2023- 2025 годы
регистрационный номер 21/18-6

Дата вступления в силу
«__» _____ 20__ г.

Юридический адрес:

155900 Ивановская область

г. Шуя, ул. Советская, д.16.

тел: 8(493-51) 4-40-84

факс: 4-40-84, Korscool36@mail.ru



Исполнитель: Смолина Ольга Николаевна

председатель профсоюза,

учитель начальных классов

8-963-215-23-83, olechka-shuya@list.ru

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном казенном общеобразовательном учреждении «Шуйская коррекционная школа-интернат».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение). А так же установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Школы-интерната, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее-профсоюз) в лице их представителя – председателя профсоюзной организации (далее – Профком);
- Работодатель, в лице его представителя – директора ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат» (далее – Работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников школы-интерната.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, выборов нового состава профкома и его председателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в процессе переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.16. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.19. Не реже одного раза в год Работодатель и Профком отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.

2. Трудовые отношения.

2.1. С каждым поступающим на работу администрация заключает письменный трудовой договор.

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.1.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.3. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов,

групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменен образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.9. При отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента образования Ивановской области предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утверждённым приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о и настоящим Соглашением.

3.3.6. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическими работниками в соответствии с Новым порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять председателя профсоюза о дате проведения аттестации педагогического работника.

Для проведения аттестации с целью установления первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

3.3.6.1. При рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий аттестационная комиссия Департамента в праве присваивать заявленную категорию педагогическим работникам:

- имеющим почетные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почетный работник ...РФ»);
- имеющим ученые степени по профилю работы;
- стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);
- проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;
- педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное Министерством образования и науки РФ – на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах.

3.3.6.2. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.3.7. Устанавливать работникам размер оплаты труда в соответствии с квалификационной категорией, разрядом, со дня вынесения решения аттестационной комиссией в соответствии с результатами аттестации.

При этом:

3.3.8 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.3.8.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

3.3.8.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения
- работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома

3.3.8.3. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

3.3.9 Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.3.10. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет, за исключением педагогических работников, которые ранее были аттестованы на квалификационную категорию в других образовательных учреждениях;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.1.1. Работодатель информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы-интерната (пн.1 части первой ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников школы-интерната (пн.2 части первой ст.81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

Основанием прекращения трудового договора является:

- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (ст.77 пункт 8 части 1 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пн.1 ч.1 ст.83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пн.2 ч.1 ст.83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пн.9 ч.1 ст.77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пн.5 ст.83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора (пн.7 ст.77 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. 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.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. 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), имеющего 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.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (ст.284 ТК РФ). Кроме того учитель имеет право отработать ещё 300 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

5.8. Рабочее время педагогических работников, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется на начало учебного года и утверждается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм.

5.9. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Рабочее время педагогических работников, не связанное с учебным процессом (воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников) определяется графиком сменности воспитателей. График работы воспитателей составляется

два раза в год: на начало учебного года и на начало нового календарного года, и утверждается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учёта рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учётный период.

На периоды каникул, установленных для обучающихся, воспитанников, составляется особый график работы педагогов с учетом количества воспитанников, оставшихся на каникулы в учреждении.

График работы педагогов в каникулярные и праздничные дни, согласовывается с Профкомом и объявляется работнику под роспись (ст.103 ТК.) не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

5.10. Администрация распределяет предварительную педагогическую нагрузку на новый учебный год до конца мая текущего учебного года, о чем информирует работника под роспись на листе ознакомления..

При распределении предварительной нагрузки на новый учебный год, администрация, по возможности, сохраняет преемственность классов, групп с учетом обеспечения педагогической целесообразности, учетом ситуации с педагогическими кадрами и по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.11. Педагогические работники обязаны иметь планы уроков или занятий на текущий учебный день. Администрация не вправе требовать от педагогов предоставления планов за предыдущий период работы, если нет на то оснований (неисполнение должностных обязанностей). Ежедневные планы педагогические работники хранят в течение 1 месяца.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (ст.113 ТК РФ). Привлечение Работников Школы-интерната к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.112, 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность рабочей смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню сокращается на один час для всех Работников (ст.95 ТК РФ).

В предпраздничные дни устанавливаются сокращенные уроки не менее 30 минут.

5.13. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. 1, 2, 3 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода его на работу, осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника, на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ).

5.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем всех категорий Работников школы-интерната.

Педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки, определенной им на учебный год.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по зданию и пр.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников Школы-интерната – 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ), для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника,

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии со ст.124,125 ТК РФ.

Оплата за отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.17.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

5.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме дополнительного отпуска за вредные условия труда (ст.126 ТК РФ).

Замена денежной компенсацией отпуска возможна только с письменного заявления Работника и по взаимному согласию с Работодателем.

5.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.20. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

5.21. 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 денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). ст.126 ТК РФ

5.22. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

5.23. Работодатель предоставляет очередной оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых трое и более несовершеннолетних детей в любое время по их желанию.

5.24. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.25. Предоставлять руководителям и работникам образовательных учреждений оплачиваемые дополнительные отпуска в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка - 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня в год;
- по охране труда – 2 рабочих дня в год;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- руководителям и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим более 2-х детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, отцу или опекуну, воспитывающему ребёнка до 14 лет.

5.27. Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом может вводить дополнительный отпуск до 5-ти дней за высокие показатели в работе и несвойственный труд.

5.28. Работодатель обязуется предоставлять краткосрочные оплачиваемые отпуска (на основании поданных заявлений Работников):

- за работу на объединённых группах, превышающих наполняемость 12 человек – 1 рабочий день (за четверть).

и дополнительные отпуска:

- за напряжённость в работе работникам бухгалтерии -7 календарных дней.
- за работу в особых условиях поварам-7 календарных дней.

5.29. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счёт средств работодателя, получивший вторую специальность за счёт средств работодателя или

обучавшийся на платных курсах обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально отработанному времени.

5.30. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка. (ст.335 ТКРФ) приложение №5.

5.31. Организовать дополнительный оплачиваемый день отдыха 31 декабря 2020 года с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.32. Работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставляется дополнительная гарантия в виде двух дополнительно оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных ТК РФ.

5.33. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ст. 185.1. ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановления Правительства Ивановской области от 19.12.2012 № 534-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановления Правительства Ивановской области от 26.06.2013 г. № 243-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской

области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 08.12.2017 "О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области", постановлением Правительства Ивановской области от 04.11.2019 № 429-п "О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области" и Положения по оплате труда ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат» (Приложение 2).

6.2. Заработная плата работников учреждения, устанавливается в соответствии со штатно-окладной системой оплаты труда, выплатами компенсационного и стимулирующего характера. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются Администрацией самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с Профкомом и закрепляются в локальных актах учреждения: Положения о системе оплаты труда, Положения о выплатах стимулирующего характера, Положения о выплатах компенсационного характера.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются на основе дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размере 20% от минимального размера оплаты труда.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда (МРОТ). Ежемесячная доплата (далее – доплата) производится работникам учреждения, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже МРОТ.

6.6. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, доплаты и надбавки, установленные Положением о системе оплаты труда за счет средств областного бюджета. В случаях, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, складывается из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.7.1. Заработная плата учителей формируется с учетом:

- 1) повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера;
- 4) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

6.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, Положением о выплатах компенсационного характера, которое является локальным актом учреждения и приложением к коллективному договору:

- выплаты по коэффициенту специфики работы в государственных образовательных учреждениях в зависимости от видов;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6.9. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по оценке качества и результатов деятельности работников с учетом мнения Профкома. В состав комиссии входят на паритетной основе члены трудового коллектива и администрации ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат». Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера, разработанного работодателем по согласованию с Профкомом и принятым собранием работников образовательного учреждения, которое является локальным актом учреждения и приложением к коллективному договору.

6.10. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем в трудовом договоре, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения.

6.11. Для руководителя учреждения вводится повышающий коэффициент, установленный по группам труда руководителей ОУ.

6.12. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера для директора учреждения устанавливаются локальными актами учредителя (Приказ Департамента образования Ивановской области от 31.12.2008г. № 1061, приложения к данному приказу №1, №2, №5).

6.13. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20-30 % ниже должностных окладов руководителя учреждения.

6.14. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.15. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством.

6.16. Заработная плата работнику выплачивается в безналичной форме путем перечисления на банковский счет, указанный работником, с использованием пластиковой банковской карты. Заработная плата за первую половину месяца (аванс в размере за фактически отработанное время) выплачивается 17 числа каждого месяца, за вторую половину месяца (подсчет)-выплачивается 2 числа каждого месяца (окончательный расчет за месяц).

6.17. Изменение размеров заработной платы работников производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.18. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в пределах имеющихся средств.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.20. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.21 При наличии экономии заработной платы вознаграждение по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается всем категориям Работников школы-интерната. При этом применяется Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы-интерната, в пределах бюджетных ассигнований.

6.22. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника об ее составных частях, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.

6.23. Администрация школы обеспечивает занятость работников во время вынужденного простоя (карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий и причин), а выплату заработной платы производит в полном размере.

6.24. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.25. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

6.26. Исчисление средней заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им

времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.27. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев (статья 139 ТК РФ), или за 3 месяца, предшествующие отпуску, если это не ухудшает положение работника.

6.28. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.29. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.30. Размер и перечень компенсационных и стимулирующих выплат работникам по результатам труда устанавливается согласно Положениям о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (Приложение 3 и 4) в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете учреждения и экономии заработной платы.

Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Премияльные выплаты могут устанавливаться: ежемесячно, по итогам четверти, полугодия и года.

6.31. При замещении временно отсутствующих учителей и воспитателей производится почасовая оплата труда. Если замещение превышает два месяца подряд, производить тарификацию с начала замещения (на период замещения заболевших учителей) и производить перерасчет заработной платы.

6.32. За увеличение объёма выполняемой работы в случае болезни педагогических работников или вакансии и объединения двух классов или групп, педагогу, ведущему занятия в 2-х классах или группах, оплату производить в размере 50 % оклада (должностного оклада) с полагающимися компенсационными и стимулирующими выплатами по этой работе.

6.33. Работникам может выплачиваться материальная помощь согласно «Положению о стимулирующих выплатах работникам ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат» (Приложение 4).

6.34. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.1.2. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в размере средней заработной платы.

6.1.3. Стимулирующие выплаты вновь прибывшим педагогическим работникам учреждения устанавливаются в размере 2000 рублей, и выплачиваются ежемесячно до заполнения своего оценочного листа. Также в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности осуществляется ежемесячная доплата: за 1 год - 30% от должностного оклада, за 2 год - 20 % от должностного оклада, за 3 год - 10 % от должностного оклада.

6.1.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

6.1.5 В случае направления в служебную командировку Работника, Работодатель обязан возмещать Работнику (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешением или ведома Работодателя.

6.1.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.2. Положение о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат» прилагается (Приложение 1).

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом в образовательных целях.

7.1.2. Совместно с профсоюзным комитетом ходатайствует о награждении ведомственными знаками отличия работников учреждения, Грамотами учредителя, Грамотами Министерства образования и науки РФ.

7.1.3. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников в пределах фонда оплаты труда по смете учреждения с учетом мнения ПК, что не может рассматриваться, как нецелевое использование средств.

7.1.4. В случае направления работника в командировку (сроком более одного дня), в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) (ст.168 ТК РФ).

7.1.4.1. Стороны согласились:

не допускать случаев направления работодателями педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

7.1.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

7.1.6. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

7.1.7. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7.1.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.1.9. Организует прохождение ежегодного медосмотра, сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (ст.185 ТК РФ)

7.1.10. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

7.1.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.1.12. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством

- в установленный срок предоставляет органом Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.1.13. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

7.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

7.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7.2.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза:

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

7.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.4. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.5. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

8. Охрана труда и здоровья.

8. 1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

8.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от бюджета образовательного учреждения в соответствии со ст.226, ч.3 ТК РФ;

8.1.2.1. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на

содержание учреждения и не менее 0, 2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, являющемся приложением к коллективному договору (Приказ Минздравсоцразвития России №181н от 01.03.2012 г).

8.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда;

8.1.4. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в который на приоритетной основе входят представители работодателя и представительного органа работников.

8.1.5. Работодатель обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировует работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

«Средства индивидуальной защиты выдаются работникам согласно «Перечню профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат» (Приложение 6). Смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаются работникам согласно «Перечню профессий предоставляющих работникам ОГКОУ «Шуйская коррекционная школа-интернат» право на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств » (Приложение 7).

8.1.8. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

8.1.9. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

8.1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

8.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ и по ее результатам осуществлять работу по охране и

безопасности труда в порядке и сроки, установленные законодательством, и с учетом мнения представительного органа работников.

8.1.13. Организовывать проведение за счет средств бюджетного финансирования:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работников в каникулярное время с сохранением за ними среднего заработка;

- обязательных наркологических и психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

8.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных наркологических и психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.15. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст.212 ТК РФ;

8.1.16. Предоставление органам профсоюзного контроля, уполномоченному по охране труда профсоюзной организации информации и документов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда для осуществления ими своих полномочий, возможности участия в расследовании несчастных случаев.

8.1.16.1. Работодатель обеспечивает включение представителей Профсоюза (председателя, уполномоченного по охране труда) в состав комиссий по приемке образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014г. N МК-588/12)

8.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.1.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

8.1.19. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.1.21. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения представительного органа работников;

8.1.24. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

8.1.25. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях. (Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ)

8.1.26. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с представительным органом работников, вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области;

8.1.27. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

8.1.28. Установить дополнительный тариф страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

Использовать расчет скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.29. Участие работников учреждения в прохождении диспансеризации в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

8.1.30. Содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам представительного органа по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.2.2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

8.2.3. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

8.2.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

8.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

8.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

8.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

8.3.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

8.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

8.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

9. Молодёжная политика.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

9.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.1.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

9.2.2. Содействует повышению квалификации молодых работников в АУ «Институт развития образования Ивановской области».

9.2.3. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

9.2.4. Содействует обеспечению жильем молодых учителей.

10. Механизм социального партнёрства.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.3.1. Работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (ст.30 №10-ФЗ от 12.01.1996г.).

По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.7.1. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, работодатель освобождает председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.7.2. Председатель профсоюзной первичной организации, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, уполномоченный по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития детского учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ:

- изменении организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74);
- увольнение являющихся членами профсоюза работников по инициативе работодателя (ст. 82);
- привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях (ст. 99);
- составление графиков сменности при сменной работе (ст. 103);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст. 113);
- утверждение графика отпусков (ст. 123);
- установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147);
- работы в ночное время (ст. 154);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196);
- установление режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК РФ);
- установление дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК РФ);
- определение перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда, введение, замена, пересмотр норм труда (ст. ст. 159, 162 ТК РФ);
- при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ)
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- рассмотрение заявлений Работников на предоставление оплачиваемого дополнительного отпуска;
- решении вопроса о массовом сокращении численности или штата школы-интерната;
- при распределении стимулирующих выплат;
- о выдвижении кандидатур на присвоение почетных званий, на награждение почетными грамотами.

Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему

в профком, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

10.12. Рассматривают совместно все вопросы, связанные с социально-экономическими и трудовыми правами работников школы-интерната.

10.13. Работодатель согласовывает с профкомом локальные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- инструкции по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о системе оплаты труда Работников Школы-интерната;
- положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Работников Школы-интерната;
- должностные инструкции;
- график отпусков на календарный год

10.14. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и профкомом на основе коллективного договора в решении вопросов социальной сферы учреждения, условий оплаты труда, повышения квалификации педагогических работников, аттестации педагогических кадров.

10.15. Осуществляют меры по снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения, руководствуясь действующим законодательством.

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы в письменной форме.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 11.13. Своевременно сообщать администрации учреждения о случаях нарушения трудового законодательства работниками учреждения.
- 11.14. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками учреждения.
- 11.15. Информировать каждого работника учреждения о дате и повестке профсоюзного собрания не менее, чем за 7 дней до его проведения.
- 11.16. Совместно с администрацией учреждения организовывать работы по улучшению условий охраны труда:
- 11.16.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.
- 11.16.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.
- 11.16.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
- 11.16.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.
- 11.16.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
- 11.16.6. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.
- 11.16.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

11.16.8. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

11.16.9. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

11.16.10. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.04г. № 21.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на профсоюзном собрании.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.