

СОГБОУ «Демидовская школа-интернат»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
СОГБОУ «ДЕМИДОВСКАЯ ШКОЛА - ИНТЕРНАТ»
на 2020-2023 гг.

От работодателя:

И.о. директора школы-интерната

М.А. Исаченкова
М.А. Исаченкова

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
школы-интерната

Л.Б. Абрамова
Л.Б. Абрамова



АМЕРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Сектор социальной защиты населения в Демидовском районе

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

17, 12, 2020 г.

рег. № 14 КТ-20

С. Сосновский / *Сурьященко Ю.М.*

Сурьященко Ю.М.



Сурьященко Ю.М.

О.Н. Тынченко

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ год

Руководитель органа по труду _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2. Сторонами Договора являются:

- *работодатель СОГБОУ «Демидовская школа – интернат», представленный в лице директора школы-интерната.*
- *работники учреждения, в лице их председателя первичной профсоюзной организации.*

Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

При приеме локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется по согласованию с профкомом и по согласованию.

1.3. По согласованию с профкомом производится принятие следующих локальных актов:

- *локальные нормативные акты введения и отмены режима неполного рабочего дня;*
- *локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ;*
- *перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;*
- *локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части;*
- *локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения;*
- *локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ;*

- локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников;
- график отпусков;
- локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка;
- локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время;
- локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда;
- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- локальные нормативные акты, предусматривающие оплату классного руководства классным руководителям;
- локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- должностные инструкции по охране труда;
- локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- положения о распределении фонда экономии по заработной плате;
- положение о премировании работников;
- положение о распределении надтарифного фонда;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размер и др.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после

его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения Трудового договора.

1.5. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно - правовыми актами.

1.6. При принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения учитывать мнение трудового коллектива, не допускать ухудшения условий труда и быта работников школы-интерната.

1.7. Не допускать репрофилирования зданий СОГБОУ "Демидовская школа-интернат» для создания на их базе негосударственных образовательных учреждений и коммерческих организаций, изменение форм собственности без согласия трудового коллектива и профсоюзного органа.

1.8. Работодатель осуществляет совместно с трудовым коллективом действие и контроль за соблюдением законодательства в части:

- оплаты по основному месту работы за время нахождения в пути или сопровождении детей на отдых и оздоровлении при сохранении среднего заработка (с учетом индексации).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения Трудового договора с руководителем учреждения в течение срока действия.

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

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

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

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке установленном настоящим коллективным договором. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются

приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.11. Ни одна из сторон не вправе прекратить в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.12. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.

1.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ (Трудовой договор)

2.1. 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 тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением Трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах - по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Кодексом, Отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Испытание при приеме на работу не устанавливается для ряда лиц, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

2.3. Содержание Трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального Соглашения, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия Трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым Соглашением, иными Соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

2.6. 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.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен, либо с письменного согласия работника, либо в порядке предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

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.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания

предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её 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 нормывчасов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же 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 предусмотрено ТД.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.11. 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 3-х лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. Члены профсоюза, не прошедшие аттестацию на соответствие квалификации занимаемой должности, не могут быть уволены без письменного согласия профкома.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных 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 изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. По основанию, предусмотренному ст. 73 ч. 1 ТК РФ, работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Основанием для такого перевода является медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При получении медицинского заключения о необходимости перевода работника на другую работу работодатель подбирает и предлагает работнику имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Однако возможны ситуации, когда работник отказывается от перевода на предложенную работу либо у работодателя такая работа отсутствует. Учитывая, что перевод на другую работу не допустим без согласия работника, а при отсутствии у работодателя соответствующей работы он, соответственно, невозможен, Трудовой договор в этих случаях прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.14. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.15. Работник обязан:

- *работать добросовестно, соблюдать круг предусмотренных для каждого обязанностей по квалификационной характеристике, контракту;*
- *своевременно и качественно выполнять задания, распоряжения администрации, не нарушая общечеловеческие принципы;*
- *соблюдать трудовую дисциплину, использовать все рабочее время для качественного труда, не мешать работать другим, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе;*
- *выполнять требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, соблюдать чистоту и порядок на рабочем месте, бережно относиться к школьному имуществу, оборудованию, формируя тем самым эти же качества у воспитанников.*

2.16. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.17. Работник имеет право заключать Трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

2.18. Согласно ст.60.2 ТК РФ поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой Трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

2.19. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом Трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечёт за собой изменение определённых сторонами условий Трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

2.20. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до 1 года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивают силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную Трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызвано чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 ст. 72.2. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных чч.2,3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работников производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

III. ОПЛАТА ТРУДА

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

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 2).

Минимальная заработная плата в организации должна быть не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

Регулярно проводить индексацию заработной платы работников школы-интерната в соответствии с законодательством.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- *оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области; (Приложение № 2)*

- *доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;*

- *доплаты компенсационного характера;*

- *доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;*

- *стимулирующих выплат.*

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме Положения об оплате труда (Приложение № 3, 4, 14).

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

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

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществляется по соглашению сторон.

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

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами. (Приложение № 14)

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

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

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

Выдачи денежных средств сотрудникам школы-интерната производить путем перечисления на банковские карты.

3.7. Изменение оплаты труда производится:

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

- при получении образования, со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении Почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

- при окончании действия квалификационной категории;

- при наступлении у работника права на изменение разряда 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 исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) компенсируется учителю (воспитателю) доплатой в размере до 10% от должностного оклада (ставки) с учётом педагогической нагрузки или в соответствии с локальными нормативными актами.

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

3.9. Рабочий день работников школы-интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть разделен на части с перерывом 2 и более часа подряд.

При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30 % от ставки заработной платы (ст. 105 ТК РФ, п 3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений, утв. Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69).

3.10. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. (Приложение № 7).

До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

3.11. Оплату замещения уроков производить не ниже чем по тарификации, не зависимо от срока замещения.

3.12. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемые в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий Отраслевого Соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.13. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

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

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической

деятельностью до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

3.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В целях снижения социальной напряженности в учреждении обеспечивается объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты

3.16. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года,
- в связи с проводимой аттестацией.

3.17. При наличии экономии оплаты труда оказывать руководителю учреждения материальную помощь в размере оклада по личному заявлению (2 раза в год).

3.18. Добиваться увеличения фонда оплаты труда для работников, исходя из ставок (окладов) и ассигнований на установление доплат и надбавок в размере до 25% к надтарифному фонду, сформированному с учётом компенсационных выплат.

3.19. Обеспечить оплату труда при выполнении нормы рабочего времени и нормы труда (должностные обязанности) не ниже МРОТ.

3.20. Производить доплату за разрывной характер работы в размере 30% учителям при нагрузке 18 и менее часов, воспитателям – 25 и менее часов.

3.21. Работникам, окончившим вузы и по состоянию на 1 января 2008 года имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, ежемесячно к заработной плате производить доплату в количестве 2000 рублей, а при наличии диплома с отличием – 3000 рублей.

3.22. Воспитателю, осуществляющему работу на совмещённых группах, производить доплату не менее 50% (ст. 51 ТК РФ).

3.23. Компенсировать сотруднику разницу между заработной платой сотрудника за фактически отработанное время и средним заработком, сохраняемым на время командировки (в случае, если среднемесячная заработная плата снижается по сравнению с установленной тарификацией).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1),

учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 55 Закона РФ « Об образовании», ст. 333 ТК РФ), для остальных работников - 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором.

4.3. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Режим рабочего времени учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее - педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из формируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурства педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не

допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

4.4. При наличии путёвки на санаторно-курортное лечение в случае острой необходимости по заключению врача отпуск предоставлять вне графика в любое время года.

4.5. По соглашению сторон, с учётом возможностей, организовывать выезды членов коллектива для посещения достопримечательных мест РФ,

4.6. Проводить для членов коллектива вечера отдыха, посвященные празднованию Дня Учителя, Нового года, Дня Защитника Отечества, 8 Марта.

4.7. Работникам, достигшим 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения установить единовременное денежное вознаграждение (премию) в размере 100% оклада (при наличии средств экономии по фонду оплаты труда).

4.8. Супругам, работающим в школе-интернате, предоставлять право единовременного ухода в отпуск.

4.9. Обеспечить доплату за работу в ночное время младшим воспитателям в размере 40% от основной ставки согласно письму от 12.01.93г. №10,32 Министерства образования и письму из Департамента, руководящегося ст. 154 ТК РФ применительно к нашему типу учреждений.

4.10. Предоставлять дополнительный отпуск (12 дней) младшим воспитателям, если должность введена вместо должности помощника воспитателя.

Предоставить 3 оплачиваемых дня к отпуску членам добровольной пожарной дружины.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для

работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной локальными актами, дополнительно оплачивается в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

На работах с опасными и (или) вредными условиями труда, а также при продолжительности рабочей смены 12 часов сверхурочной работы не допускается. Сверхурочные работы применяются лишь в исключительных, заранее непредвиденных случаях. Для выполнения обычных заданий сверхурочные работы не должны использоваться. На работодателя возлагается обязанность вести точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Работодатель издаёт приказ о производстве сверхурочных работ, получив согласие профсоюзного органа, в котором указывает вид работы и причины их выполнения, категорию работников, привлекаемых к сверхурочным работам. Однако если такого приказа работодатель не издал, но было дано его устное распоряжение, то работа признается сверхурочной. По общему правилу работа сверхустановленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днём, компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.14. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией с (оплатой в двойном размере), (ст.153 ТК РФ) по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха без оплаты.

4.15. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску работникам с 40 часовой рабочей неделей.

4.16. Суммарный учет рабочего времени (для сторожей, поваров, мед.сестер, мл.воспитателей) производить за учетный период (полгода).

4.17. Педагогическим работникам, продолжительность рабочего времени которых составляет 18 часов (учителя) и 25 часов (воспитатели) предоставить в течение недели один день, свободный от нормируемой части рабочего времени.

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

4.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. (Приложение № 12).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома (ст. 124-125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;

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

4.19. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения 6-ти месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

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

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

4.20. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случае:

- вступление в брак работника – 3 дня;
- проводы сына, мужа в армию – 3 дня;
- смерть близких родственников.

4.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

4.22. Утверждать графики работы сторожей и всех служб образовательного учреждения.

4.23. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

4.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1).

4.25. Для работников с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 6 рабочих дней) (Приложение № 6)

4.26. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда ССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 « Об

утверждении, списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Приложение № 7)

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

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

V. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. 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. (Приложение № II).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать и контролировать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

5.3.4. 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. 173-176 ТК РФ. При увольнении работника по собственному желанию без уважительных причин после прохождения обучения по направлению работодателя, возмещение затрат работодателя на обучение производится пропорционально фактически неотработанному времени работником.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 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 учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, автономии и т.д.).

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

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за 3 месяца.

5.6. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.7. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждения.

5.8. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой, обусловленной Трудовым договором, дополнительную работу, в том числе общественную;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- члены профсоюза;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия и Почетными грамотами;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; одинокие (при наличии детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет) не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае администрация, предупредив в установленный срок работника (цу) о предстоящем увольнении, обязана принять меры по его трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности предложить работнику (це) с учетом пожеланий и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов по трудоустройству или вышестоящей организации. Расторжение Трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

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

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

5.10. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также одним из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства (если они не получают по основному месту работы выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

5.11. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года производить доплату согласно Положению о тарифном фонде (Приложение № 3).

5.12. При проведении аттестации педагогических работников:

5.12.1. Предусматривать льготный порядок (без сдачи квалификационных испытаний) аттестации для педагогических работников, имеющих заявление на подтверждение категории, а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации.

5.12.2. В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, администрация с учетом мнения профкома обязуется ходатайствовать о принятии заявления работника об аттестации аттестационными комиссиями всех уровней.

5.12.3. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 1 года с момента выхода на работу, если он истек:

- во время нахождения работника в декретном отпуске;
- отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;
- в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работником, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет;
- во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию;
- работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Руководитель учреждения:

6.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 5), заключать ежегодно + 2 раза в год Акты о выполнении.

6.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в

организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации.

6.1.4. Обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

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

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

6.1.7. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.1.8. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.11. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве; лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.12. Оборудует комнату для отдыха работников организации.

6.1.13. Обучает электротехнический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе на электроустановках.

6.1.14. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

6.1.15. Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. (Приложение № 8)

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

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

6.1.17. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля по соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

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

6.2. Профком учреждения:

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

6.2.2. Профком обязуется:

- в случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений.

6.2.3. Осуществляет выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета.

6.2.4. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

6.2.5. Организует работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

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

6.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

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

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

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О

профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их уполномоченные представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, содействовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

7.2.3. Не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных функций и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с каждой банком средств на заработную плату.

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

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

7.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

7.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

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

7.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профкома:

7.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы

(должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

7.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и вышедшими работниками профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении.

7.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе профкома или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до проведения ими аттестации в установленном порядке.

7.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с нормированным рабочим днем.

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

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

7.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (ст. 377 ТК РФ).

7.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 94 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивает их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.2. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.4. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.5. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.6. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.7. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.8. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.9. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

8.10. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

8.11. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, бюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

8.14. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.15. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет находящихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки уполномоченному району, города.

8.16. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.17. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.18. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.19. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.20. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.21. Оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, тяжёлом финансовом положении в связи с болезнью, операциями, длительным лечением, родственникам умерших пенсионеров-работников школы-интерната (членов профсоюза).

8.22. Систематически проводит разбор заявлений работников школы в профкоме.

8.23. Своевременно рассматривает просьбы, заявления и предложения членов коллектива с ответами на них в устной форме или (по просьбе заявителя) в письменном виде.

8.24. Своевременно обеспечивает согласно поданным заявлениям все структурные подразделения: учителей, воспитателей, медработников, вспомогательный обслуживающий персонал необходимыми материалами для осуществления обучения и воспитания, укрепления здоровья и создания нормальных условий жизни воспитанников.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение трёх дней.

9.4. Рассматривают в 10 дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

Порядок и сроки заключения Коллективного договора:


1. КД заключается на 3 года и вступает в силу с момента его регистрации в отделе социальной защиты населения в Демидовском районе.
2. КД обсуждается и утверждается общим собранием работников школы.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива _____

И.о. директора школы – интерната _____ М.А.Исаченкова
Председатель профкома _____ Л.Б.Абрамова

**В данном документе прошнуровано
пронумеровано и скреплено гербовой печатью
титульный лист и 32 (тридцать два) листа
И.о. директора СОГБОУ «Демидовская школа-
интернат**




М.А. Исаченкова

