

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухих и
слабослышащих) № 10 г. Челябинска»
на 2016-2019 годы

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
школы-интерната

 Т.М. Саламатова
«20» 05 2016 г.

От работодателя:

Директор
школы-интерната


 А.В. Шаповалова
«20» 05 2016 г.

Утвержден общим собранием трудового коллектива (протокол № 5 от 20.05.2016г.).

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя первичной профсоюзной
организации с одной стороны и администрацией организации
в лице директора муниципального учреждения - с другой,
принятый на собрании трудового коллектива

**муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Специальной (коррекционной)
общеобразовательной школы-интерната для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(глухих и слабослышащих) № 10 г. Челябинска»**

20.05.2016 протокол № 5, с приложениями 3, листов 70,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К - 104 от 30.06.2016

Приложение: - Письмо № 464/020-5 от 30.06.2016 на 2 л.



МП

Председатель Комитета экономики

А. Н. Руденко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Шاپоваловой Алины Венедиктовны и работниками Муниципального специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школой-интернатом №10 г. Челябинска (далее по тексту – учреждение) в лице Саламатовой Татьяны Михайловны председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами 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.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей,
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы-интерната.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. 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 на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Всеспорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам;
 - 3) Соглашение по охране труда;
 - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 5) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
- 1.18. 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;
 - ✓ другие формы.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.
- Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, 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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.
- При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре обязательно включается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только с письменного согласия работника.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и инструкцией по охране труда и технике безопасности.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, статьей 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с соблюдением положений статей 74, 162 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. Работодатель обязуется при расторжении трудового договора по его инициативе:

2.9.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Массовым увольнением является высвобождение 50% и более работников.

2.9.2. 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),
- лица, 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;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9.3. Не увольнять по сокращению численности или штата следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- одновременно двух работников из одной семьи.

- 2.9.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 2.9.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 2.9.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 2.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 2.11. 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.
- 2.12. Профком учреждения обязуется:
 - 2.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
 - 2.12.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении на паритетных началах.
 - 2.12.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.
 - 2.12.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.
 - 2.12.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. 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 три 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. Предоставить 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.
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения с учетом особенностей деятельности учреждения: круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников
- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.
- 4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы):

- ✓ педагогам-психологам, социальным педагогам, методистам, старшим методистам образовательных учреждений – 36 часов в неделю;
- ✓ учителям 1-11 (12) классов; педагогам дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- ✓ учителям-дефектологам – 20 часов в неделю;
- ✓ музыкальным руководителям – 24 часа в неделю;
- ✓ воспитателям – 25 часов в неделю.

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

4.4. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для отдельных категорий работников (воспитателей, помощников воспитателей, поваров, кухонных работников, вахтеров, сторожей) устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором школы-интерната по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

- 4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

- 4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

- 4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работников.

- 4.9. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического

совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

Педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку не более 1 ставки, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- 4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической, хозяйственной и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. 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 недели.

- 4.11. Вканикулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

- 4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

- 4.13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск
с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка

продолжительностью: для педагогических работников – 56 календарных дней;

для остальных работников – 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

- 4.14. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем (п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», статья 335 ТК РФ).

- 4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются следующим категориям работников:

- 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 – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

4.16. Профком обязуется:

- 4.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени работы и отдыха.
- 4.16.2. Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.
- 4.16.3. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.
- 4.16.4. Осуществлять представление и защиту прав и законных интересов работников – членов профсоюза по рассмотрению вопросов в части использования времени отдыха.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

- 5.1. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, которое разрабатывается и утверждается руководителем по согласованию с профкомом и является Приложением №2 к настоящему коллективному договору.
- 5.2. Заработная плата работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.
- 5.3. Оплата труда работников осуществляется на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также государственных гарантий по оплате труда.
- 5.4. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы-интерната устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждаемыми приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
- 5.5. Месячная заработная плата работника школы-интерната, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.
- 5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников и включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

5.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, на начало учебного года.

Тарификация утверждается директором школы-интерната не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.8. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается ежегодно исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы-интерната, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

5.9. За время работы в период каникул, а также периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периода отмены учебных занятий.

5.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 9 и 23 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

5.11.2. За выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором, производить выплаты доплат или предоставлять дополнительные день отдыха по договоренности с работником.

5.11.3. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику. В случае смерти работника заработная плата выдается членам его семьи не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.11.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявления работника переносится до получения отпускных.

5.11.5. О введении новых условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.12. Профком обязуется:

- 5.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части оплаты и нормирования труда.
- 5.12.2. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части оплаты и нормирования труда.
- 5.12.3. Участвовать в распределении поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 5.12.4. Осуществлять представление и защиту прав и законных интересов работников – членов профсоюза по рассмотрению вопросов в части оплаты и нормирования труда.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 6. Стороны договорились, что работодатель:
 - 6.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
 - 6.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения.
 - 6.3. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях. Данные гарантии распространяются на работников, получающих образование впервые.
 - 6.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренным действующим законодательством.
 - 6.5. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
 - 6.6. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
 - 6.7. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья, на оздоровление из внебюджетных средств, средств экономии.
 - 6.8. Организует в учреждении горячее питание сотрудников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 7.1. Работодатель обязуется:
 - 7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.
 - 7.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки,

установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

- 7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в пять лет.

- 7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- 7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- 7.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за свой счет.

- 7.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- 7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- 7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома

- 7.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 7.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

- 7.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- 7.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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.

- 7.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 7.1.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

- 7.1.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

- 7.1.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Работник обязан:

- 7.2.1. соблюдать требования охраны труда;
 - 7.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 7.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - 7.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
 - 7.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя
- 7.3. Профком обязуется:
- ✓ организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения
 - ✓ проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 8.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
 - содействия занятости работников;
 - ведения коллективных договоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
 - соблюдения действующего законодательства о труде;
 - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 8.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профкому в их деятельности.
- 8.4. Работодатель обязуется:
- 8.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 8.4.2. Не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза.
 - 8.4.3. Предоставлять 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, транспортом.
 - 8.4.4. Не допускать 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.
 - 8.4.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в порядке, определенном статьями 82, 373 ТК РФ.

- 8.4.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Перечисляя: 75% на счет РК профсоюза. 25% на счет ОБ профсоюза работников образования.
- 8.4.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.4.8. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.4.9. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест; охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.4.10. Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.
- 8.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
 - ✓ привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - ✓ разделение рабочего времени на части; (статья 105 ТК РФ)
 - ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ)
 - ✓ очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - ✓ установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
 - ✓ применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
 - ✓ массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
 - ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ)
 - ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ)
 - ✓ создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ)
 - ✓ составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ)
 - ✓ утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ)
 - ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ)
 - ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ)
 - ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ)
 - ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ)
 - ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы (статья 136 ТК РФ).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.4. 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.
- 9.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.8. 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 зарплате и страховых взносах работников.
- 9.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда и других.
- 9.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.
- 9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и учреждения.
- 9.14. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 9.15. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.
- 9.16. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно, с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению, детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.17. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.
- 9.18. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников
- 9.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениями, принятия локальных актов без необходимого согласования с профкомом (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились, что :
 - 10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников
 - 10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 10.5. 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.
 - 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 10.7. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
 - 10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет до 31.12.2015г.
 - 10.9. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

