



Профком ГКОУ РС(Я) «РС(К)ШИ»
Председатель И.А. Попова
2019 года



Директор ГКОУ РС(Я) «РС(К)ШИ»
Т.Ф. Мартынова
2019 года

Государственное казенное общеобразовательное учреждение
Республики Саха (Якутия)

«Республиканская специальная (коррекционная) школа - интернат»

677008 г. Якутск, Виллойский тракт, 3 км., дом 47

Тел. 36-27-07, факс: 36-27-07

Директор – Мартынова Татьяна Федотовна

Председатель ПК – Попова Ирина Александровна

Организационно – правовая форма – учреждение (казенное - 74)

Вид экономической деятельности – среднее (полное) общее образование (80.21.2)

Среднесписочная численность учреждения – 174 чел.

Численность попадающих под КД – 168 чел.

Районный коэффициент – 70%

Коллективный договор

с 18.02.2019 по 18.02.2022

Утвержден на собрании работников,

Протокол №01 от 18.02.2019 года

г. Якутск



I. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении Республики Саха (Якутия) «Республиканская специальная (коррекционная) школа - интернат» (далее - Учреждение)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнёрстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально – трудовых отношений.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Мартыновой Татьяны Федотовны (далее - Работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Выборный орган первичной профсоюзной организации) Поповой Ирины Александровны.

1.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников данного Учреждения.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименованием Учреждения, расторжения договора с руководителем Учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение одного года со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке установленном ТК РФ ст. 49.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.16. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Учреждением – по согласованию профкома):
- правила внутреннего распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении фонда оплаты труда;
- положение о премировании работников;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- другие локальные нормативные акты.

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

- по согласованию профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов 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, внесения предложения по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. 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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Заключать трудовой договор с работником для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации др. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником 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 по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка учителей и других работников на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию профкома. Эта

работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до ухода в очередной отпуск. Учебная нагрузка педагогических работников корректируется осенью до начала учебного года.

2.6. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется его объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям 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. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями (ст. 256 ТК РФ)

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

2.10. Уменьшение и 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;

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);

в) временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска (ст. 256 ТК РФ).

В указанных подпунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя возможны с согласия работника.

2.11. 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, проведения эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также

изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён 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 течении учебного года, предусмотренные штатным расписанием.

Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись, с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, действующими в Учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальностей), согласно утверждённому плану учебного года.

2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработная плата по месту работы. Если работник, направляется для повышения квалификации в другую местность оплачивается ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, а 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, экономии и т.д.)

5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6. Учитывая специфику работы данного Учреждения вновь прибывших педагогических работников аттестовать через два года работы в данном Учреждении.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

1. Преимущественное право на восстановление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 79 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели и члены профсоюзного комитета;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- многодетные (3 и более детей).

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

3. Работникам, высвобожденным из Учреждения, в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, дать право на время для поиска работы (2 дня в неделю) с сохранением среднего заработка.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время или неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписаний уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя и в соответствии СанПиН.

Учителям, имеющим недельную нагрузку не более 21 часа, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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 и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. 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 учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем по согласованию профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска проводится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 11 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее трёх календарных дней.

2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка – 1 день;
- для сопровождения ребёнка в первый класс – 1 день;
- для сопровождения детей дошкольного возраста (в первый раз) – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- имеющим детей – инвалидов – 4 дня в месяц (ст. ТК РФ).

Профсоюзный комитет учреждения обязуется выделить членам профсоюзной организации денежные выплаты в следующих случаях:

- при рождении первого ребёнка – 5000 рублей;
- на похороны близких родственников (мать, отец, дети, родные брат, сестра) – 3000 рублей;
- юбилярам: 50 лет (женщины) и 55 (мужчины) – 10000 рублей, 60, 65, 70, 75 лет – 5000 рублей;

- уходящим на заслуженный отдых, проработавшим не менее 30 лет в данном учреждении – 30000 рублей;
- денежная материальная помощь – 5000 рублей;
- предоставление трех дней без сохранения заработной платы, тем кто проработал в течение учебного года без листков временной нетрудоспособности.

3. Предоставить педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ.

5.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. 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.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора (ст. 127 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе ОСОТ.

6.2. Ставки заработной платы, должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата оплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются

22-го аванс, 7-го заработная плата

6.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала или не позднее 3 дней с начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан (ст. 236 ТК РФ) выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансированного Центральным банком РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ) работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с ОСОТ;
- доплаты за выполнения работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно – климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.9. Изменение разделов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, со дня присвоения «Почетный работник общего образования РФ» - 10%, «Отличник образования РФ и РС(Я)» - 10%;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменении разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного вклада), 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 производителя со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.11. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением о специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Работодатель обязуется:

1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере – заработная плата за дни приостановки (среднего заработка, неполученной заработной платы и др. ст. 234 ТК РФ).

2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

6.14. Работодатель за счет экономии средств ФОТ изыскивает средства на выплату премий работникам Учреждения. Премирование работников Учреждения производить ежегодно в конце календарного года.

6.15. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливать следующие виды выплат:

- за результативность и качества выполняемых работ по итогам месяца, квартала, года;
- за выполнения особо важных и ответственных работ.

6.16. Управляющим советом, администрацией по согласованию профсоюзного комитета разрабатывается и утверждается «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера».

VII. Гарантия и компенсация

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Обеспечивает предоставление работникам (с учебной нагрузкой не более 21 часа в неделю), имеющим детей дошкольного возраста, методического дня (по возможности) в субботу.

7.3. По возможности отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

7.4. Оказывает из средств экономии бюджетных средств, средств экономии, директорского фонда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости (не менее 30 лет) – в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

7.5. Оплачивает (ст. 325 ТК РФ) работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет (включительно) расходы на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно, 1 раз в 2 года по территории РФ любым видом транспорта, оплачивать провоз багажа до 30 кг на человека.

7.6. Обеспечивает прохождение бесплатного медицинского осмотра работников Учреждения в установленные сроки (педагогические работники 1 раз в год, обслуживающий персонал 2 раза в год).

7.7. Регулирует труд работников Учреждения, работающих по совместительству, оплату их труда, представление отпуска и социальные гарантии осуществляет на основе положений гл. 44 ТК РФ.

7.8. Гарантировать уход в отпуск без содержания только по личному заявлению работника.

7.9. Работающим пенсионерам предоставить дополнительный отпуск только по личному заявлению.

7.10. Осуществляет из средств экономии, директорского фонда выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном Учреждении исходя из финансовой возможности работодателя (в размере до трехмесячной заработной платы);
- имеющим стаж работы в данном Учреждении не менее 30 лет исходя из финансовой возможности работодателя;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения и при сокращении численности работников в размере шестимесячной заработной платы;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию (и в других случаях) работающего пенсионера исходя из финансовой возможности работодателя.

7.11. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 – 327 ТК РФ).

7.12. Педагогические работники не реже каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются Уставом образовательного учреждения.

7.13. Педагогические работники, имеющие 25 лет педагогического стажа, имеют право на досрочную трудовую пенсию за выслугу лет до достижения пенсионного возраста в соответствии законодательством РФ.

7.14. Работник (член профсоюза) имеет право на получение льготной санаторно – курортной путёвки на себя и на ребёнка на территории РФ, РС(Я) и за пределы территории РФ, согласно справки ВКК (по квоте Рескома).

7.15. Работник, совмещающий работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступающим в образовательное учреждение, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 173 ТК РФ).

7.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ).

7.17. Работник обеспечивается обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 219 ТК РФ и федеральными законами.

7.18. В случае ухудшения санитарно – гигиенических норм, возникновения опасности жизни и здоровью работник имеет право отказаться от выполнения своих функциональных обязанностей до устранения опасности при условии

своевременного уведомления руководства Учреждения и управления образования и не принятии действий по устранению таких причин.

7.19. Работники образовательного учреждения вправе отказаться от выполнения не свойственных им функциональных обязанностей при условии, что такие функциональные обязанности не предусмотрены законом, ведомственными нормативными актами или договором (контрактом). Администрация Учреждения не вправе налагать взыскание на работника или уволить его за невыполнения им несвойственных функций.

VIII. Охрана труда здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечит право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)ю

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда из средств капитального и текущего ремонта.

8.3. По необходимости сформировать в Учреждении фонд охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фонда.

8.4. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией.

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

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также на другую работу работникам Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежду и обувь за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.10. Сохранять место работы, должность и заработную плату за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника.

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни, здоровья. Вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.15. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.16. Создать в утверждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.17. Возмещать 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.
- 8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, за выполнением соглашения по охране труда.
- 8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасны условия труда, принимать меры к их устранению.
- 8.20. 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 ним места работы, должности и среднего заработка.
- 8.21. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников.
- 8.22. Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.
- 8.23. Вести учёт социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.24. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.25. Информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.26. Профком обязуется:

- организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускаются ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членом профсоюза.

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

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития Учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав управленческого совета, в состав комиссии по тарификации, по аттестации рабочих мест, охране труда социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 119 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 днём (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 (или) 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 срока выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства сторон

10.1. Профком обязуется:

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

2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, бюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
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.
5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
6. Направлять учредителю (собственнику) 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 (ст. 195 ТК РФ).
7. Представлять и защищать трудовых прав членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с (горкомом, рескомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечения их Новогодними подарками.
10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13. Участвовать в работе управляющего совета, в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

16. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в Учреждении.

10.2. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять профкому Учреждения полную своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актов и материалах, затрагивающих профессиональные, социально – экономические, трудовые интересы работников Учреждения.

2. Согласовывать с профкомом проекты локальных актов, нормативных актов, затрагивающих социально – экономические, трудовые интересы работников Учреждения.

3. Перечислять в срок профсоюзные взносы.

4. Создать условия для участия представителей профсоюзного органа в работе конференций, собраний, совещаний работников и руководителей Учреждения и образования, профактива по вопросам экономического и социального развития с сохранением заработной платы.

5. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.
6. Соблюдать трудовое законодательство РФ, закон «Об образовании РФ», РС(Я), «Об учителе» РС(Я), Устав школы и другие локальные акты, улучшающие гарантирующие условия труда работников Учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.2. Стороны доводят текст настоящего договора до сведения всех работников Учреждения.
- 11.3. Стороны обязуются ежеквартально информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств.
- 11.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения.
- 11.5. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.7. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.
- 11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.10. Изменения в законодательстве РФ и РС(Я), затрагивающие интересы работников образования вносятся дополнительными изменениями в коллективном договоре (ст. 44 ТК РФ).