

Принят общим собранием
трудового коллектива
«30» января 2023г.
протокол № 68

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Солнечная школа-интернат для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
на 2023 – 2025 год.

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
В	<u>МО Сургутской район</u> (наименование органа местного самоуправления по труду)
«	<u>16</u> » <u>февраля</u> 20 <u>23</u> г. (дата регистрации)
Регистрационный №	<u>127030</u>
<u>И. Искер</u>	<u>Искерова И.В.</u> (подпись лица, осуществившего регистрацию коллективного договора, соглашения)

с.п. Солнечный
Сургутский район

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3 стр.
2.	Трудовые отношения	5 стр.
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8 стр.
4.	Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора	11 стр.
5.	Рабочее время и время отдыха	12 стр.
6.	Оплата и нормы труда	18 стр.
7.	Гарантии о компенсации	19 стр.
8.	Охрана труда и здоровье	21 стр.
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	24 стр.
10.	Обязательства профкома	26 стр.
11.	Заключительные положения	27 стр.

Перечень приложений к Коллективному договору:

Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка
Приложение № 2	План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей
Приложение № 3	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Приложение № 4	Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск
Приложение № 5	Соглашение по охране труда
Приложение № 6	Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения
Приложение № 7	Нормы выдачи моющих средств индивидуальной защиты работникам учреждения
Приложение № 8	Положение о первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее учреждение) 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.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее ППО);
- директор КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком первичной профсоюзной организации (далее ППО), представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но ППО не несёт ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до 3 лет.

1.11. При ликвидации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023г. и действует в течение трёх лет (до 31.12.2025г.).

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые директор принимает с учётом мнения ППО (либо по согласованию с ППО – ст. 8 ТК РФ):

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 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) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Положение об оплате труда работников КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».
- 8) Положение о первичной профсоюзной организации школы-интерната;
- 9) другие локальные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через ППО:

- учет мнения профкома (согласование с профкомом);
- 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.

1.19. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Ежегодно на общем собрании, стороны информируют работников о ходе выполнения Коллективного договора.

1.21. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

II. Трудовые отношения.

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 соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений.

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

2.4. Заключение Трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учётом особенностей их труда в части установления запрета на занятия педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ.).

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - 273-ФЗ) право на занятия педагогической деятельностью имеют лица, имеющие специальное образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Уровень образования и квалификация работников школы-интерната определяются на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов требующих специальных знаний или специальной подготовки.

Статьями 331 и 351.1 ТК РФ определено, что к трудовой деятельности в сфере образования и других сферах, относящихся к несовершеннолетним не допускаются лица (педагогические и иные работники), которые имеют или имели судимость, подвергались или подвергаются уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других педагогических работников устанавливается директором школы-интерната при участии ППО.

Директор должен ознакомить педагогических работников с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода работника в очередной отпуск, в письменном виде.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

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

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

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

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

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе директора в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

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

2.12. Директор или уполномоченный представитель обязан, при заключении Трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом школы-интерната, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в образовательные учреждения.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

В области профессиональной переподготовки и повышения квалификации Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. (ст. 196 ТК РФ), (Приложение №2)

3.2. Директор обязуется:

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

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

3.2.3. 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).

3.2.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации (ст. 176 ТК РФ).

3.2.5. Директор, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

3.3. Аттестация педагогических работников:

3.3.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.3.2. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется один раз в пять лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

3.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 ФЗ РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ (в ред. от 28.07.2013г.) «Об образовании в Российской Федерации» по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем один год после выхода на работу.

3.3.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется директором уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на трудовую пенсию по старости, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.3.5. Квалификационная категория, установленная по должностям, учителя, преподавателя, педагог дополнительного образования учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.3.6. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в учреждении независимо от их типов или видов.

3.3.7. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы сохраняется уровень оплаты труда по имеющейся квалификационной категории.

3.3.8. От аттестационных процедур второго этапа при аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, освобождаются педагогические работники учреждения, реализующие основные образовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, которые в межаттестационный период:

- получили почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды за достижения в педагогической деятельности;

- являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;
- являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки РФ;
- подготовили лауреатов творческих конкурсов, фестивалей-конкурсов, выставок окружного, российского, международного уровня;
- подготовили победителей или призёров чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, чемпионатов мира, Европы, России, округа.

3.3.9. Педагогические работники освобождаются от второго тура аттестации (п.3.3.9.) на основании заявления, поданного не позднее трёх месяцев до истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), к которому прилагается отчет о самообследовании в соответствии приказом ДОиМП ХМАО-Югры № 828 от 24.05.2016г.

3.3.10. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения (п.3.4.3. приказа ДОиМП ХМАО-Югры № 828 от 24.05.2016г.)

3.3.11. При принятии аттестационной комиссией решения о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории за ним, сохраняется до завершения срока действия имеющаяся квалификационная категория.

3.3.12. Педагогический работник, не имеющий квалификационных категорий (первой или высшей) обязан пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности (внутри образовательной организации), проработав в данной должности не менее двух лет со дня назначения на данную должность.

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

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

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

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

3.3.14. Педагогический работник, не прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо может быть переведён с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, либо нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

IV. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении Трудовых договоров с работниками директор в письменной форме сообщает об этом в профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Письменное уведомление работнику должно содержать приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Письменное уведомление вручается персонально работнику под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по вариантам трудоустройства и мерам по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, ликвидации образовательного учреждения.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе директора в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ, а также п.3, п.5ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения ППО.

4.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий,

предусмотренных ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в образовательные учреждения свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами почетными грамотами, в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников учреждения из одной семьи одновременно.

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

4.7. Работнику учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5-ти тонн на семью. (Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №76-оз, Постановление Думы Ханты-Мансийского АО - Югры от 1 марта 2010 г. N 4676).

4.8. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по вышеуказанному основанию сохраняется в течение 6-ти месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

4.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные п.4.7 и п.4.8 предоставляются работнику при подтверждении работником смены места жительства.

Сменой места жительства является:

- листок убытия;
- справка (заверенная нотариусом копия паспорта) о регистрации по новому месту жительства;
- копия листка прибытия, или копия паспорта с отметкой о регистрации на новом месте жительства.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение№1), учебным расписанием, годовым календарным графиком сменности, утверждаемыми директором с учетом мнения (по согласованию) ППО, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю у мужчин и 36 часов у женщин.

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 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 учреждения.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных уроков (занятий).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.5. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих, и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.6. Продолжительность рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности, утверждаемым директором учреждения с учетом мнения ППО. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

5.7. В соответствии с действующим законодательством РФ, для женщин независимо от занимаемых должностей, работающих в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю для женщин, для мужчин - не более 40 часов в неделю (ст.320 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и директором;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.9. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с требованиями СанПиН, с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

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

5.11. Педагогическим работникам, которые ведут преподавательскую работу, предоставляется свободный день, предусмотренный в п. 2.1 приложения к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.12. К педагогическим работникам, которые ведут преподавательскую работу, относятся:

- учитель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-психолог;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- социальный педагог.

5.13. Свободный день предоставляется педагогическим работникам, если:

- у них нет занятий по расписанию;
- им не нужно выполнять в образовательном учреждении иные должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности;
- они не обязаны выполнять дополнительные виды работ за дополнительную оплату.

Перечисленные условия должны соблюдаться одновременно. Периодичность предоставления свободного дня руководитель может определять самостоятельно.

5.14. Свободный день предоставляется работникам для:

- дополнительного профессионального образования;
- самообразования;
- подготовки к занятиям.

5.15. Свободный день предоставляется при шестидневной рабочей неделе.

5.16. В исключительных случаях, для выполнения мероприятий, указанных в п. 5.14., руководитель может предоставлять свободный день педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случае, предусмотренных ст. 113 п. 3. ТК РФ.

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

5.19. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по приказу директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки

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

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения (по согласованию) ППО 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в порядке, предусмотренном законодательством РФ (ст. 124 - 125 ТК РФ).

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый директором с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника в период отпуска (имеется ввиду нетрудоспособность самого работника);

- при выполнении им государственных или общественных обязанностей (ст.124 ТК РФ).

5.24. Руководитель обязуется:

5.25.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ).

- председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;
- членам профсоюзного комитета – 3 календарных дня;
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со (ст.101 ТК РФ) (Приложение №4).

Предоставляемые дни отдыха членам профсоюзного комитета присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или в каникулярное время. Данные дни предоставляются в календарных днях, не разбивая их на части.

Дни отдыха членов профсоюзного комитета предоставляются по заявлению члена профсоюзного комитета, согласованного с председателем ППО на основании заявления.

5.25.2. Предоставлять по письменному заявлению работника краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня,
- бракосочетание детей работника - 2 дня;
- на похороны родственников (муж, жена, родители, родители мужа, жены, дети, брат, сестра) - 5 дней;
- днём знаний (1 сентября), родителям первоклассников, днём окончания школы для родителей выпускников – 1 день.

5.25.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается (ст.262 ТК РФ). Количество неиспользованных выходных дней не суммируются и не используются в последующих месяцах.

5.25.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

5.26. По соглашению сторон между работодателем и работником отпуск может быть разделен на части в соответствии с утвержденным графиком отпусков. При этом продолжительность одной части представляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.27. Общим выходным днем для всех работников является суббота и воскресенье.

5.28. Время для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников учреждения, график сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормы труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, примерным положением об установлении систем оплаты труда, утвержденными Департаментом, с учетом положений Отраслевого Соглашения, Положением об оплате труда образовательного учреждения, а также локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников включают фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7(за вторую половину месяца), 22(за первую половину месяца) числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников с использованием банковских карт.

6.3.1. Аванс за первую половину месяца выплачивается работникам в размере 50% от заработной платы. При определении аванса учитывается фактически отработанное время.

6.4. При выплате заработной платы директор обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Изменение должностного оклада и (или) тарифных ставок (оклад) заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания («Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, РФ, союзных республик, входивших в состав СССР, другие почетные звания) – со дня присвоения;

6.6. 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 учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Руководитель обязуется:

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

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.

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

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что Руководитель:

7.1. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении ведомственного жилья нуждающимся работникам.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Директору, заместителям директора и педагогическим работникам образовательной организации, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного

округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

7.4. Производит выплаты работникам в рамках действующих Российских законодательств, отраженные и закреплённые Положением об оплате труда работников КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

При наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда, на основании Положения об оплате труда следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;

- Вновь принятым работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 15 % сроком на один год.

Комиссия имеет право при рассмотрении критериев по происшествию полугода с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком или трудоустройства работника увеличить процент за интенсивность и высокие результаты работы.

7.5. Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в образовательной организации автономного округа.

7.6. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа. Выезд работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

7.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора за сотрудником сохраняется место работы (должность) засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) за сотрудником сохраняется место работы (должность).

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

После окончания военной службы по мобилизации сотруднику предоставляется три месяца, чтобы выйти на прежнее место работы. В данный период увольнения сотрудника не допускается.

VIII. Охрана труда и здоровье.

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровье работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

- создает безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

- заключает Соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с нормами (приложение №6, №7);

- хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с

медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

По окончании срока действия результатов специальной оценки условий труда и до проведения новой оценки производится выплата надбавки за вредные условия труда на основании результатов старой оценки условий труда.

8.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных Трудовым законодательством РФ, 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.

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

9.3. Руководитель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором (ст.372 ТК РФ).

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии с п.2, п.п. "б" п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) ППО (ст.374 ТК РФ).

9.5. Руководитель 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, ст.28 ФЗ от 12.01 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", далее Закон о профсоюзах).

9.6. Руководитель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной учреждения членских профсоюзных взносов из заработной платы

работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

9.10. Руководитель 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 пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.11. Руководитель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения (ст.17 Закона о профсоюзах).

9.12. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.13. Руководитель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комитета (комиссии) по охране труда (ст. 224 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 особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной первичной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе Правил внутреннего трудового распорядка, содержащих нормы трудового права (п.1 ст.371 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

10.3. 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.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. 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).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (ст.22 Закона о профсоюзах).

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

10.9. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам образовательной учреждения отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда и других.

10.11. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения (ст. 82 ТК РФ).

10.12. Совместно с руководителем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления руководителем в пенсионные органы достоверных сведений о зарработке и страховых взносах работников.

10.13. Оказывает материальную помощь членам ППО в случаях:

1. Юбилейные даты (50, 55 лет и последующие круглые даты).
2. Похороны родственников (супруг, супруга, родители, дети).
3. Похороны члена профсоюза (выдается председателю профсоюзной организации в связи с организацией похорон).
4. Пожар, стихийные бедствия, кражи имущества
5. Прочие тяжелые жизненные ситуации (онкозаболевания, тяжелые платные операции)
6. Трудовое увечье
7. Активное участие в профсоюзной жизни трудового коллектива

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников и их детей образовательного учреждения.

10.15. Профсоюзный комитет ежегодно разрабатывает план культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (график проведения мероприятий) для сотрудников и предоставляет на согласование руководителю образовательной организации.

10.16. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы руководитель образовательной организации предоставляет сотрудникам помещения (бассейн, сауну, спортивный зал и т.д.), спортивный инвентарь школьный автотранспорт.

XI. Заключительные положения.

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

11.2. В случае выполнения руководителем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем учреждения и проведения забастовок (ст.41 ТК РФ).

11.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках (ст.51 ТК РФ).

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.419 ТК РФ).

11.5. Руководитель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях (ст.17 Закона Российской Федерации от 11.03.1992г. №2490 – I «О коллективных договорах и соглашениях»).

11.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок руководитель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

11.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (п.3 ст. 43 ТК РФ).

11.8. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен до сведения работников. ППО обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

11.9. При приеме на работу руководитель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

11.10. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2023 г. (п. 1 ст. 43 ТК РФ).

11.11. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (п.2 ст.43 ТК РФ).

11.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (п. 4 ст. 43 ТК РФ).

11.13. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной учреждения Коллективный договор

сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации учреждения (п.5 ст. 43 ТК РФ).

11.14. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (п.6 ст. 43 ТК РФ).

11.15. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (п.8 ст. 43 ТК РФ).

11.16. Переговоры по заключению, нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

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

Председатель первичной профсоюзной организации КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Директор КОУ «Солнечная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

О.Н. Пулукчу

Е.Г. Модестова

« 30 »

2023г.



2023г.



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

94 (Левяносто четыре) листа

«30» января 2023 года

Директор _____ Е.Г. Модестова

