

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией Государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 5» г. Оренбурга и профсоюзным комитетом на 2015 - 2018 год.

От работодателя:

Директор школы-интерната №5
г. Оренбурга

От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
школы-интерната №5
г. Оренбурга

 Чичеватов Ю.Н.
«20» Мая 2015 год

 Ярцева С.В.
«20» Мая 2015 год

Коллективный договор прошёл уведомительную
Регистрацию в Отделе по труду администрации г. Оренбурга.

г. Оренбург

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 5» г. Оренбурга и профсоюзного комитета на 2015 - 2018г.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001г. с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения. И установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, Региональным, Соглашением между ГУО Оренбургской области и обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Соглашением между Управлением образования администрации г. Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организации областной организации Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его директора Государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 5» г. Оренбурга - Чичеватова Юрия Николаевича.

Работники организации в лице их председателя первичной профсоюзной организации - Ярцевой Светланы Валерьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, по письменному заявлению просят уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

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

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

Раздел 2. 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (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 изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (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, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, 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 не 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.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема 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 учетом 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, в карантинном и в других случаях).

- восстановления на работе учителя выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. 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; изменений числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников). Изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента,

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

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

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

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень н е о б х о д и м ы х профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.4. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет.

3.6. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождённых работников для трудоустройства на новых рабочих

местах.

3.7. 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).

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

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении 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. 82ТКРФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономические обоснования.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4.Стороны договорились, что:

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

- ▾ лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- ▾ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ▾ родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- ▭ награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ▭ не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- ▭ молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. 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.

5.3. Учитель получает гарантированную государственную ставку (18 часов по своему предмету, 20 часов - учителя начальных классов). Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя законного представителя);
- имеющего ребёнка до 14 лет, (ребёнка – инвалида до восемнадцати лет); сотрудники осуществляющий уход за членом семьи в соответствии с

медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях предусмотренных Положением об оплате труда.

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

5.5. 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.

5.6 Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

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

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней) продолжительность которого установлено Правительством РФ.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласию) профкома

не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной; нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей: - в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках (утверждены НКТ СССР 30 апреля 1930 года).

По письменному заявлению отпуск должен быть перенесен в случае; если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам;

- занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- ⌞ при рождении ребенка в семье- 3 дня;
- ⌞ в связи с переездом на новое место жительства-3 дня;
- ⌞ для проводов детей в армию- 3 дня;
- ⌞ в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- ⌞ на похороны близких родственников - 3 дня;
- ⌞ работающим пенсионерам по старости 3 дня в год;
- ⌞ родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня
- ⌞ не освобожденному - председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня к отпуску;
- ⌞ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставить 4 дополнительных дня 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 и порядке, которые установлены федеральными законом. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

- ┐ работникам с ненормированным рабочим днём - 3 дня;
- ┐ сотрудникам, проработавшим в течение учебного года без больничного листа – 1 день;

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

Предоставлять библиотечным работникам образовательного учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск (до 12 рабочих дней) в соответствии письмом Минобразования РФ от 14.01.1998 г. № 06-51-2ин/27-06. Поварам – 6 рабочих дней; рабочим прачечных – 6 дней согласно Списку, утверждённого постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС от 25.10.1974. № 298\п – 22 (в ред. от 18, 22.10.1990г., 29.05.1991г.)

5.13. Выходной день при шестидневной рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работа в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системе оплате труда работников организаций бюджетной сферы (Приложение № 2).

6.2. Ставки заработной платы и 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 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 (Приложение №2)

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 17 и 5 числа каждого месяца в денежной форме.

6.5. Выдавать сотрудникам расчётный лист о начислении заработной платы. (Приложение №3)

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 2) разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420 – п « О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области» и включает в себя:

- минимальные размеры окладов работников областных государственных учреждений, подведомственных министру образования Оренбургской области (данного учреждения);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;

- премирование сотрудников, уходящих в декретный отпуск, отработавших более 3-х лет в данном учреждении, не зависимо от занимаемой должности, устанавливается на усмотрение руководителя учреждения из средств бюджета;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

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

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

- 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 почётного звания – со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук, - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.8. 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 года составляются и утверждаются

тарификационные списки.

6.9. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере двух третьих среднего заработка, полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.10.2. По заявлениям работников выплачивать материальную помощь.

6.10.2. При нарушении работодателем, установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки фактического расчёта включительно. Данная денежная компенсация выплачивается работнику в следующую за задержкой заработную плату и указывается отдельной строкой в расчётном листке.

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

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

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями фондами культуры в образовательных целях.

7.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совершающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Работникам, направленными на обучение работодателем, профсоюзами или поступающими самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования. Предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 177 ТК РФ независимо от наличия, имеющегося у них образования соответствующего уровня.

7.3. Выплата компенсации за не использованный отпуск при увольнении.

7.4. Стороны исходят из того, что представители работодателя согласны перечислять на счёт профсоюзных органов денежные средства для ведения социально – культурной, физкультурной – оздоровительной и иной работы из заработной платы.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывают особенности учреждения, обязательно вопросы:

- материальное обеспечение кабинетов трудового обучения, информатики и вычислительной техники, спортзалов и спортивных сооружений;
- график дежурств учителей по школе в учебное время;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить 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)

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 5) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по соглашению) профкома, с последующей сертификацией (в соответствии со статьёй 18 Федерального закона « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях»).

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5)

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

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

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

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и 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.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласию) профкома (ст. 212ТК РФ).

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

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

8.14. 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.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.16. 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 за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, прохождение санитарного минимума, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (денег с работников не брать).

8.18. Профком обязуется:

- ▮ организовывать культурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, федеральными законами « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях», « О коллективных договорах и соглашениях», « Об общественных объединениях», Законом РФ « О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Законами Оренбургской области « О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», « О социальном партнёрстве в Оренбургской области». « Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым тарифным Соглашением, настоящим Соглашением, Соглашением между администрацией, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом учреждения, коллективным договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители:

9.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

9.2.2. Предоставляют профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet).

9.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении школы, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставляют профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

9.2.5. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования

работников о деятельности профсоюзного комитета по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобождённых от производственной деятельности (работы), в том числе:

9.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборного профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений – членов ЦК профсоюза, обкома Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению регионального, территориальных Соглашений, коллективных договоров, - не менее 7 рабочих дней.

9.3.4. Члены профкома и выборных органов Профсоюза на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых ЦК Профсоюза, обкомом профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляется в порядке, установленном действующим законодательством.

9.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобождённых от производственной деятельности (работы):

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляются после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения

Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае или переквалификации – на срок до одного года.

9.4.2. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе учреждения им предоставляется отсрочка от аттестации (конкурсе) не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия квалификационной категории присваиваемой по результатам аттестации.

9.4.3. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении.

9.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров ОУ.

9.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

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

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

9.9. Работодатель принимает решение с учётом мнения (по согласию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель с учётом мнения (по согласию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374Ф);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность 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.190ТК РФ);

- ⌞ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- ⌞ составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- ⌞ утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ⌞ установление размеров повышений 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 сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Раздел 10. Обязательства профсоюзного комитета.

10. Профком обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. 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). 10.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой

работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислении страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицирования учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в особых случаях.

10.17. Осуществлять культурно – массовую работу в учреждении.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что;

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за четыре месяца до окончания срока действия донного договора.

11.9. О выполнении коллективного договора отчитываться перед коллективом один раз в год.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Форма расчётного листка.
4. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.