

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Школа-интернат № 26»

На 2024 – 2027 годы

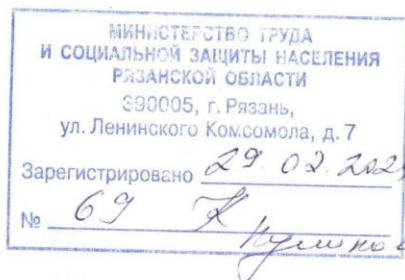
От работодателя:
Директор образовательного
учреждения
19 февраля 2024г.



Бойко М.В.

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
19 февраля 2024г.

 Шевчук С.В.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками ОГБОУ «Школа-интернат № 26» (далее - учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон. Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в учреждении. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией образовательного процесса.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее- ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Рязанской области от 02 августа 2000 года №60-ОЗ «О социальном партнерстве»;
- Законом Рязанской области "О Рязанской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – директора БОЙКО МАРИНЫ ВЛАДИМИРОВНЫ

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается на 3 года. Стороны имеют право продлить Коллективный договор на срок не более 3 лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.12. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

1.16. Коллективный договор не может содержать условий, ухудшающие условия труда работников, снижающих уровень социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем реализации примирительных процедур в соответствии с действующим ТК РФ.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель в обязательном порядке согласовывает их с выборным представительным органом работников учреждения:

1) правила внутреннего трудового распорядка, критерии выплат стимулирующей части ФОТ;

2) положение об оплате труда работников;

3) положение об охране труда, инструкции и памятки по охране труда;

4) соглашение по охране труда;

5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

б) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска;

7) учебная нагрузка педагогических работников;

8) функциональные обязанности всех категорий работников;

9) а также положения, определенные Трудовым кодексом РФ (статьи 82, 99, 105, 123, 135, 136, 159 и др.).

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и выборным представительным органом работников учреждения.

- согласование с выборным представительным органом работников учреждения;
- учет мнения выборного представительного органа работников учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным часть 2 статьи 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.

Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;

- ✓ требование от работников исполнения их должностных обязанностей,
- ✓ соблюдение правил трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- ✓ привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- ✓ принятие локальных нормативных актов;
- ✓ требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

Коллективный договор признает право работников на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- ✓ предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- ✓ своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- ✓ отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ №466 от 14 мая 2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (В редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 07.04.2017 № 419)
- ✓ защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- ✓ обязательное социальное страхование.

Работодатель признает выборный представительный орган работников учреждения.

Выборный представительный орган работников учреждения имеет право, а работодатель, с учетом мнения (по согласованию) с выборным представительным органом работников учреждения рассматривает вопросы:

- ✓ утверждение Положения об оплате труда и премировании работников ОГБОУ «Школа-интернат № 26»;
- ✓ расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ сокращение численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ применение дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ), снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- ✓ установление сроков заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;
- ✓ другие документы, содержащие нормы трудового права;
- ✓ обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

II. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными и 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 статьей 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 обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты др.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с учебным планом, программами, обеспеченностью кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении, указывается 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 выборного представительного органа работников учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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, а также сокращения количества классов.

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

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

2.7. На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе.

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

- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (воспитательских групп).

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

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

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие предпраздничные дни не планируется.

2.12. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение обязательных 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 (статьи 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Трудовым договором.

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.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. Второй экземпляр трудового договора должен быть выдан работнику на руки и заверен работником в том, что он ознакомлен свыше перечисленными документами.

2.14. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.15. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.16. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора

2.17. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, за

своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а так же сведений о наградах.

2.18. Представлять и защищать интересы работников–членов профсоюза по рассмотрению трудовых споров.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 1-2 работников ежегодно (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ними 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. (статья 187 ТК РФ)

3.3.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.7. Обеспечить аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки с участием трудового коллектива.

3.3.8. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением в 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.

3.3.9. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.

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

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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.

5.4. На основании Постановления правительства Рязанской области № 149 от 05.06.2013 года уровень учебной нагрузки педагогическим работникам, преподающим в подготовительном классе, 1-4 классах – 18 часов, в 5-9 классах – 18 часов, воспитателям – 25 часов, учителям логопедам – 20 часов.

5.5. Администрация устанавливает уровень учебной нагрузки педагогическим работникам не менее 18 часов в неделю. Нагрузка свыше 18 часов оплачивается в установленном порядке.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работнику согласно статье 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) не более 36 часов в неделю в порядке установленным Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях согласно статьям 92-93 ТК РФ:

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Дежурство педагогических работников по учреждению начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться более 20 минут после окончания последнего занятия.

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

5.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11.1. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.13. Время осенних, зимних и весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и др. работников учреждения.

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

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

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а так же в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуск без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения – не позже чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже чем за 2 недели до его начала.

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

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

5.17. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

Отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без отца или матери в возрасте 14 лет.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы может, предоставляется в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

5.18.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.19. Установить 5 - дневную рабочую неделю. Начало работы педагогических работников (1 смена) с 8.20 минут, начало работы воспитателей (2 смена) по окончании основных занятий. Перерыв между уроками 10 - 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (не академическим) часам.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.21. Общими выходными днями при 5-ти дневной рабочей недели являются суббота и воскресенье. Для работников воскресных групп интерната выходные дни предоставлять по графику сменности.

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.23. Педагогическим работникам являться на рабочее место не позднее, чем за 20 минут до начала урока, занятия, работы в воспитательских группах.

5.24. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, проводится администрацией общеобразовательного учреждения с письменного согласия работника. Отказ от выполнения дополнительной педагогической

работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что

6.1. Формирование системы оплаты труда, работников государственных бюджетных учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 24.01.2001 № 8 «Об оплате труда работников Государственных бюджетных учреждений системы образования Рязанской области и с учетом следующих условий:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;

- использования системы поощрения за высокие результаты и качества выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

- с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения.

6.2. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.7. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

6.8. Положение об оплате труда работников государственных бюджетных общеобразовательных учреждений включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца.

6.10. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам, а также оказание материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения и не может рассматриваться как не целевое использование средств.

6.11. Образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеративным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом школы финансовые средства, закрепленные за ним учредителем и являющиеся его собственностью.

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

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

6.14. Оплата труда воспитателей при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со статьей 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

6.15. Работникам обеспечивается обязательная выдача ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководителям учреждения, независимо от нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности, нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, от объема учебной нагрузки ежемесячно выдает денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Предоставляется:

- дополнительные дни к отпуску за непрерывный стаж в данном образовательном учреждении для сотрудников продолжительность отпуска, которых составляет 28 календарных дней:

- медицинскому персоналу дополнительные дни к отпуску - 13 дней;
- оплату за интенсивность труда от 25 % до 500 %;
- персональные повышающие коэффициенты до 500 %;
- ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- совместно с председателем комиссии по охране труда учреждения разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.3. Организует в учреждениях общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье 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 № 6) с определением в нем организационных технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ.

Обеспечить соблюдение положений статьи 223 Трудового кодекса РФ по организации охраны труда в образовательной организации.

Положение о службе охраны труда может являться приложением к коллективному договору.

8.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ, услуг (ст.225,226 ТК). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного представительного органа работников учреждения и специалиста по охране труда.

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

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

8.6. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать 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.

8.7. Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

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

8.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

8.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить время простоя в соответствии с действующим законодательством.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения (статья 212 ТК РФ).

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

8.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить специалист по охране труда.

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

8.18. Осуществлять совместно с выборным представительным органом работников учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, специалистом (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.

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.22. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

8.24. Оснащение средствами коллективной защиты.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Рассматривают в течение 5 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

9.6. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.