

Председатель профсоюза
Н.Е. Суханова Сукина -
16 декабря 2021г.

Директор КГБОУ «Славгородская
общеобразовательная школа-
интернат»
А.В. Бойко А.В. Бойко



Коллективный договор
краевого государственного бюджетного общеобразовательного
учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья «Славгородская общеобразовательная школа-
интернат»
на 2021-2024 годы

Коллективный договор вступает в силу «16» декабря 2021 года

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию в
Краевом государственном казенном учреждении
«Управление социальной защиты населения
по городам Славгороду и Ярезове, Бурлинскому и
Табунскому районам»
21 12 21
Регистрационный номер 390-к
директор
Кубутов В.А.

г.Славгород
2021 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальные трудовые отношения в **КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат»**.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Бойко Алекса Васильевича и работниками, от имени которых выступает в лице председателя профсоюзной организации Суханова Наталья Егоровна, на основании решения трудового коллектива, протоколе общего собрания **еЛ"7 СУп 2%-И. 20717**.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат». Работники, являющиеся членами трудового коллектива, имеют право уполномочить представительный орган (профсоюзный комитет) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

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

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода собственности.

1.10. При ликвидации КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ст. 56-84 ТК РФ)

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. Срок трудового договора может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

2.2. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо дополнительные условия из числа предусмотренных ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен дополняться недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения и условия вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ)

2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.6. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях: простой или временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. Если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72 ТК РФ.

При вышеуказанных переводах, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

2.7. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода или соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работ с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или постоянном переводе, то при его отказе от перевода или отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст. 77 ТК РФ.

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

2.9. Работодатель обязан:

заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в представительный орган проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

проводить сокращение численности или штата работников в случае производственной необходимости связанной с уменьшением численности воспитанников.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работу по сокращению численности или штата при равнопроизводительности труда и квалификации имеют также лица:

предпенсионного возраста (за два года и менее до выхода на пенсию: женщинам - 58 лет, мужчинам - 63 года);

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- не освобожденный председатель представительного органа (ст. 179 ГК РФ).

2.11. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также прав первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.12. Увольнения членов представительного органа по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производятся с учетом мотивированного мнения представительного органа, (ст. 82 ТК РФ).

2.13. В школе-интернате создается комиссия по трудовым спорам.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.2. Система оплаты труда работников КГБОУ включает в себя размеры оклада (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Фонд оплаты труда работников школы-интерната формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБОУ определяются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приказу Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края.

3.5. Штатное расписание учреждения утверждается директором КГБОУ.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Размеры выплат компенсационного характера определяются КГБОУ самостоятельно и подтверждаются локальными нормативными актами.

3.7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются КГБОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными актами школа-интернат. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы.

3.8. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя КГБОУ, с учетом мнения представительного органа.

3.9. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников КГБОУ по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.10. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежно-вещной форме. Днем выплаты заработной платы является 01 и 15 число каждого месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, извещенный работодателем в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.11. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)

3.12. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.13. Оплату труда производить путем перечисления заработной платы на зарплатные карты работников КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат».

3.14. За специфику работы в школе-интернате осуществляется повышение ставок должностных окладов на 15-20% - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

(Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 года № АФ-947/96)

3.15. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется с письменного согласия работников при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- замена отсутствующего в отпуске;
- замена отсутствующего по болезни;
- замена часов с вакантной ставки, согласно штатного расписания;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации (Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 года №АФ - 947/96).

3.16. Продолжительность рабочего дня педагогических работников в каникулярное время увеличивается и устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации. За переработку часов производится оплата труда педагогам как за замену часов, с вакантной ставкой согласно штатного расписания или предоставлением выходных дней в летний период.

3.17. В период летних каникул педагогический, медицинский, учебно-вспомогательный обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

3.18. При выполнении отдельных видов работ (воспитатели, младшие воспитатели ночного дежурства, кухонные и медицинские работники, сторож, вахтер) когда не может быть соблюден ежесменная работа (смена) и еженедельная продолжительность рабочего времени, эта работа

определяется графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым директором с учетом мнения представительного органа работников. Нормальное число рабочих часов определяется исходя из установленной для данной категории работников ежемесячно продолжительности рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы (смена) определяется графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым директором с учетом мнения представительного органа работников.

3.19. Работники школы-интерната привлекаются к работе в общеустановленные выходные праздничные дни.

3.20. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы, (ст. 153 ТК РФ)

3.21. Учреждение обязано ежемесячно выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (порядок оформления расчетных, листов определено в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН /29-02-07/ 146 от 08.12.99 г.).

3.22. Формировать фонд оплаты труда на основании законодательных актов Алтайского края по вопросам оплаты труда, (подушевое финансирование, Закон Алтайского края от 28.11.2011 год № 156-ЗС «О краевом бюджете на 2012 год и на плановый период 2013-2014 годов»).

3.23. Начисление заработной платы производится в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат», Положением об оценке качества и результативности труда работников КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат».

Заработная плата включает в себя:

- ежемесячный должностной оклад;
- компенсационные выплаты на основании Положения о компенсационных выплатах работникам КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат»;

стимулирующие выплаты на основании Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат».

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор.

3.24. Изменение оплаты труда и (или) размеров заработной платы (должностных окладов) производить:

- на основании Положения о компенсационных выплатах работникам КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат»;

на основании Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников КГБОУ «Славгородская общеобразовательная школа-интернат».

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) заработной платы: (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится ее дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.25. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпуске, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по >ходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам, из числа работников, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

3.26. Вводить в состав аттестационной комиссии школы-интерната председателб представительного органа.

3.27. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодател оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниж< средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненнук работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящими от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставк] (оклада). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплат нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненно работы, (ст. 155ТКРФ)

3.28. Каждый час работы в ночное время (с 22.00-6.00 часов), оплачивается в повышенно размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленны законами и иными нормативными правовыми актами, (ст. 154 ТК РФ).

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

4. Основные права работодателя (ст.22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнение ими трудовых обязанностей и бережного отношения имуществу детского дома, других работников;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренн ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечить своевременную разработку и выполнение в установленные сроки комплеь организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

4.2. Проводить специальную оценку условий труда.

4.3. Проводить обучение и инструктаж работников школы-интерната по технике безопасное и проверку знаний по охране труда на начало учебного года и по мере необходимости.

4.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране тру организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания пер! помощи пострадавшим.

4.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.6. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоро работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим пер помощи.

4.7. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ. иными федеральными законами сроки.

4.8. Обеспечить спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты работников, согласно отраслевым нормам и аттестации рабочих мест по условиям труда (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.10.2008 г. № 541 н) - **приложение № 1**.

4.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

4.10. Обеспечить за счет средств Учредителя школы-интерната прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников (ст. 212 ТК РФ).

4.11. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей (**приложение № 2**);
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, приложение №2);
- бесплатная спецодежда, спецобувь и др. средства индивидуальной защиты (**приложение № 1**).

4.12. Рассматривать заключение представительного органа о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.13. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

4.14. Стороны договорились, что:

администрация по каждому несчастному случаю в школе-интернате образует с участием совета трудового коллектива комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушении установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя представительного органа. Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка (ст.220 ТК РФ).

4.15. Создать необходимые условия для работы уполномоченных представительного органа по охране труда:

обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств школы-интерната;

освобождать от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива до 1 часа в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка.

44 6. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации (**приложение №3**).

4.17. При поступлении работника в школу - интернат (образовательное учреждение) в соответствии с ст. 65 ТК РФ потребовать у него в обязательном порядке справку о наличии «отсутствии» судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного

преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в установленном порядке и по **форме.**

Работодатель при приеме педагогических работников в школу-интернат неукоснительно соблюдает установленные ограничения к лицам, допускаемым к педагогической и иной трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, также имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим обстоятельствам) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар; клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст. 331, 351.1. ТК РФ).

4.18. Работник имеет право (ст. 21 ТК РФ):

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условия которые установлены в ТК РФ;

на предоставление рабочего места, обусловленное трудовым договором и соответствующими условиями аттестации рабочего места;

получать своевременно и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количественном и качественном выполнении работы;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов и др.

Работник обязан (ст. 21 ТК РФ):

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила коллективного договора, внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст.21 ТК РФ);

- выполнять Устав и правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать условия трудового договора;

поддерживать дисциплину в школе-интернате на основе уважения человеческого достоинства воспитанников, применение методов физического и психического насилия по отношению к воспитанникам не допускается (ст. 192.193 ТК РФ, Устав) и др.;

- не курить в помещении и на территории школы-интерната.

4.19. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

4.20. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться с выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения

5.11. Для руководящих работников, работников из числа административно персонала, учебно вспомогательного и обслуживающего персонала школы продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику, составленному работодателем с учетом мнения выборного органа исходя из 40-часовой рабочей недели (ст. 100 ТК РФ).

Время отдыха (обеда) для работников определить в режиме работы с 12.00-13.00 часов, не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в случае свадьбы работника - 1 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 1 дня;
- на похороны близких родственников - 1 дня.

5.13. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю представительного органа организации.

5.14. В летний период все работники привлекаются к ремонтным работам (косметический ремонт помещений, благоустройство территории).

5.15. Для определенных категорий (согласно Правил внутреннего трудового распорядка) работников школы-интерната может быть предусмотрена возможность работы на условиях ненормированного рабочего дня. В соответствии со ст. 101 ТК РФ ненормированным рабочим днем является особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Формой компенсации ненормированного рабочего времени является предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 119 ТК РФ).

5.16. НОРМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Режим рабочего времени педагогических и других работников школы-интерната, включающий предоставление выходных дней и продолжительность рабочей смены согласно графика работ! утвержденного директором по согласованию с представительным органом, определяется с учетом круглосуточного пребывания воспитанников, пребывания их в течение определенного времени в учебных занятиях в школе и режима работы школы.

В школе-интернате установлена 5-ти дневная рабочая неделя.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную и норму часов педагогической работы:

- за 18 часов педагогической работы в неделю - учителям предметникам, учителям начальных классов;

- за 25 часов педагогической работы в неделю - воспитателям; (ст. 333 ТК РФ);

- за 36 часов в неделю - медицинским работникам (ст. 350 ТК РФ);

за 36 часов педагогической работы в неделю - педагогам - психологам, социальным педагогам, старшим вожатым.

- продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Права и гарантии деятельности профсоюза и первичных организаций определяются ТК РФ «Профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

6.1. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных № ИСВ060Д.

6.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем • дового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы ?> дового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

6.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях. л> смотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.1.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, ^ усмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом : ~ ивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

6.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет фсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членам^ союза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношения) работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляв счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТБ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации] ень выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.1.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающими • офсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящие сллективным договором.

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя тзетствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением! ^ лего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборног гофсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

6.1.7. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, специально «икнки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

6.1.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

Разделение рабочего времени на части (ст. 105ТКРФ).

Запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышеш ификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и дру^ росы.

6.2. Обязательства профкома

Профком обязуется:

6.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальц пудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союза в правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

6.2.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

6.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих норм трудового права.

6.2.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда и других.

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

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

6.2.6. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда и выплату работникам всех видов пособий (Указ Президента РФ № 1503 от 28.09.93г.; Положение фонда государственного социального страхования РФ).

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

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

6.2.9. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охраны труда и других.

6.2.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

6.2.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

6.2.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу

в школе.

6.2.13. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, который может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома школы.

В случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением члена профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.

6.3. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзной организации, по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, других социально-экономическим вопросам (жилищно-бытовым и т.д.).

6.4. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, дополнений и изменений договора, осуществление контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении школой - интернат, рассмотрение трудовых споров работников с Работодателем представляет первичная профсоюзная организация.

6.5. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

учета мнения профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицируется как грубое нарушение трудовых обязанностей.

VII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ежемесячного должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, учителей- логопедов, музыкальных руководителей).

8.2. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, ежемесячный должностной оклад устанавливается как лицам имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании - как лицам имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавр», «магистр» «специалист», устанавливается ежемесячный должностной оклад, предусмотренный для лиц имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института приравненных к нему заведений даёт право на установление ежемесячного должностного оклада; предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

9.2. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, тарификационные списки и т.д.).

9.3. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (ст. 27. п. 19 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12 2001 г. № 173).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга добросовестно выполняют свои обязанности.

10.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников школы-интерната.

10.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев ; окончания его действия.

10.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в ЦЗН г.Славгорода.

10.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной

дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового Кодекса РФ.

10.6. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

Перечень приложений к Договору:

1. Приложение №1: ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ БЕСПЛАТНО; СПЕЦОДЕЖДА, СПЕЦОБУВЬ И ДР. СРЕДСТВА ИНДИВ. ЗАЩИТЫ.

2. Приложение №2: ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА. ПО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА.

3. Приложение №3: ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ.