

Государственное общеобразовательное казенное
учреждение Иркутской области «Специальная
(коррекционная) школа №28 г. Тулуна».

665265, г. Тулун, Иркутской области, ул. Горького, 5, тел 8(39530) 47-0-90,
8(39530) 47-3-05

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
срок действия 2023- 2026 гг.

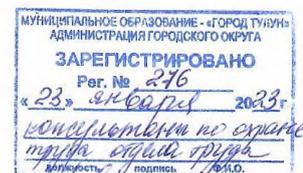
Утверждён на собрании трудового коллектива ГОКУ СКШ № 28
г.Тулуна
Протокол № 1 от 09 января 2023 года.

Со стороны работодателя
ГОКУ «СКШ № 28 г.Тулуна»
Директор
Санина Н.А. Санина
«09» 01 2023г.



Со стороны работников
ГОКУ «СКШ № 28 г.Тулуна»
Председатель СТК
Гапоненко А.Н. Гапоненко
«09» 01 2023г.

Председатель профкома:
Синицына В.А. Синицына
«09» 01 2023г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений Учреждения, а также определяет общие условия охраны и оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа №28 г. Тулуна» (в дальнейшем - ОУ), заключенный в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (в дальнейшем - ТК РФ), действующим законодательством Российской Федерации, а именно Федеральными законами Российской Федерации: «О коллективных договорах и Соглашениях», «Основы законодательства об охране труда Российской Федерации», «Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям образования Российской Федерации», «Региональным соглашением в Иркутской области» и другими нормативными актами.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора (в дальнейшем – Стороны) являются:

- Работники ОУ в лице их представителей Совета трудового коллектива (в дальнейшем СТК) и профсоюзного комитета (в дальнейшем ПК);
- Работодатель в лице директора ОУ Сапеги Надежды Александровны.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, льгот, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие коллективного договора

1.3.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на **три года** и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3.2. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ОУ, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе (ст. 43 ТК РФ).

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

1.3.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.3.5. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.3.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.3.7. Любая из Сторон вправе вносить в период действия коллективного договора предложения об изменениях или дополнениях, не создавая препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств. Внесённые в него дополнения и изменения регистрируются в органах труда, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ), оформляются приложением к коллективному договору и доводятся до сведения трудового коллектива.

Сторона, получившая письменное предложение об изменениях или дополнениях к коллективному договору, в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения обязана вступить в переговоры.

Срок переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор не может превышать трех месяцев со дня предупреждения о вступлении в переговоры.

Изменения и дополнения в коллективный договор имеют силу применения и распространения аналогичную коллективному договору.

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

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

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

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Социальное партнерство

2.1.1. Социальное партнерство ОУ направлено на социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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 нормативно-правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

2.1.2. Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов Работников и Работодателя, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

2.1.3. Работодатель признает СТК и ПК, как полномочных представителей Работников.

2.1.4. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности ОУ;
- соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по коллективному договору;
- Ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине Договора.

2.1.5. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через ПК или СТК:

- учет мнения;
- согласование с профсоюзным комитетом и СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным 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.

2.2. Основные права и обязанности Работников

2.2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставление ежедневного отдыха (обеденный перерыв), предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а так же на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, коллективным договором и трудовым договором;
- страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, коллективным договором;

2.2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ОУ (Приложение № 1): Правила внутреннего трудового распорядка в ОУ, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю (Руководителю) либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях ОУ и на территории ОУ, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать машины и другое оборудование, бережно относиться к спецодежде, спец.обуви и к другим средствам индивидуальной защиты, инструментам, измерительным приборам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, сырье, материалы, топливо и другие материальные ресурсы.

2.3. Основные права и обязанности Работодателя

2.3.1. Работодатель (Руководитель) имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, коллективным договором;
- поощрять Работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдение Правил внутреннего распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.3.2. Работодатель (Руководитель) обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, Соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать своевременную и в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в установленные коллективным договором сроки;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- в целях осуществления непрерывного повышения квалификации кадров организовать разработку и выполнение мероприятий по повышению квалификации (переподготовке) Работников и осуществлять финансирование указанных мероприятий в соответствии с коллективным договором и бюджетом ОУ;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечить полное соответствие наименований профессий и должностей Работников действующему трудовому законодательству Российской Федерации;
- осуществлять страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, коллективным договором;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, коллективным договором;
- обеспечить для Работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в ОУ;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников ОУ, а также вновь поступающих Работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и т.д.);
- создавать условия, обеспечивающие участие в управлении ОУ через их представителей, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, коллективным договором;
- предоставлять возможность участия с правом совещательного голоса представителям Работников (председателю ПК, председателю СТК) в работе руководства ОУ по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями и интересами Работников;
- включать в состав комиссии ОУ по распределению выплат социального характера представителей Работников (председателя ПК, председателя СТК);
- обеспечить источники финансирования коллективного договора с учётом финансового состояния ОУ;
- признавать выборные органы СТК и ПК как единственных полномочных представителей Работников ОУ;
- вести коллективные переговоры по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива ОУ;
- согласовывать с представителями ПК и СТК проекты локальных нормативных актов:
 - Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**);
 - Перечень профессий и должностей работников, которым установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложение № 2**);

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (**Приложение № 3**);

- Перечень профессий, имеющих право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложение № 4**);

- План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда (**Приложение № 5**);

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение № 6**).

- Другие локальные нормативные акты (а так же других документов¹), затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и интересы Работников. В случае если ПК или СТК не согласовывают локальный нормативный акт, то не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет Руководителю своё мотивированное несогласие в письменной форме. Несогласие, не представленное в пятидневный срок, Руководителем не принимается. Руководитель может согласиться с ним, либо в течение 3 рабочих дней после получения мотивированного несогласия проводит дополнительные консультации с ПК или СТК в целях достижения взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом и Стороны обращаются в вышестоящий орган Профсоюза Иркутской области.

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности; уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- своевременно рассматривать представления профсоюзной правовой и технической инспекции труда;
- рассматривать представления ПК и СТК о выявленных нарушениях трудового законодательства, техники безопасности и охраны труда и экологии, немедленно принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, коллективным и трудовым договорами;
- по требованию ПК и СТК немедленно принять меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации к Руководителю (должностному лицу), по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

2.4. Основные права и обязанности ПК и СТК, как представителей Работников

2.4.1. Профсоюзный комитет и Совет трудового коллектива имеют право:

- получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с ними экономическими вопросам, в частности:
 - оплаты и нормирования труда;
 - режима труда и отдыха;
 - охраны труда и техники безопасности, аттестации рабочих мест;

- ведению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- реорганизации и ликвидации ОУ;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами ОУ, Соглашениями, коллективным договором;

- Вносить по этим и другим вопросам в органы управления ОУ соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
- Свободно распространять информацию о своей деятельности;
- Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам коллектива ОУ;
- Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других трудовых и социально-экономических проблем;

2.4.2. Профсоюзный комитет и Совет трудового коллектива обязаны:

- Содействовать эффективной работе ОУ;
- Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка в ОУ, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- Контролировать соблюдение Работодателем (Руководителем) трудового законодательства Российской Федерации и законодательства об охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка в ОУ, условий коллективного договора;
- Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.
- Добиваться от Работодателя (Руководителя) отмены локальных нормативных актов, противоречащих трудовому законодательству Российской Федерации, законодательству по охране труда, обязательствам по коллективному договору, Соглашениям, а также принятых без необходимого согласования с СТК и ПК;
- Добиваться обеспечения Работодателем (Руководителем) здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;
- Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормировании труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха, в работе тарифно-квалификационных комиссий, при разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда;
- Разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- Осуществлять представительство интересов Работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее- КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива ОУ;
- Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора по включенным в него вопросам при условии выполнения Работодателем принятых обязательств в полном объеме.

2.5. Обязательства Сторон

2.5.1. Стороны обязуются совместно добиваться решения следующих вопросов:

- Обеспечение стабильной работы ОУ;
- Создание условий для выполнения установленных норм труда, повышения эффективности и качества учебно-воспитательного процесса в Учреждении, результативности деятельности ОУ;
- Обеспечение роста реальной заработной платы и восстановление ее роли в достижении высокопроизводительного труда;
- Установление тарифной ставки рабочего 1-го разряда на уровне не ниже уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации;
- Недопущение возникновения задолженности по текущим выплатам заработной платы, выплатам социального характера в период действия коллективного договора;
- Создание безопасных и здоровых условий труда в ОУ;
- Совершенствование режимов труда и отдыха Работников, системы отпусков;
- Сохранение собственности ОУ;
- Развитие социального партнерства, разрешение коллективных трудовых споров;
- Повышение квалификации Работников;
- Создание единой системы учета, анализа и мониторинга социальных затрат и основных выплат по заработной плате Работодателя (Руководителя) с целью осуществления постоянного контроля за социальными расходами и основными выплатами по заработной плате;

2.5.2. Стороны обеспечивают упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в ОУ, а также принимают оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в ОУ;

2.5.3. Стороны проводят собрания Работников ОУ не реже 2-х раз в год с обязательным рассмотрением следующих вопросов:

- Итоги выполнения Сторонами коллективного договора;
- Информация Работодателя (Руководителя) о состоянии и перспективах развития ОУ;
- О состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма;
- О решении социальных вопросов в ОУ.

2.5.4. Коллективный договор после подписания должен быть доведен Сторонами до сведения Руководителей и Работников в месячный срок со дня его подписания. Работодатель гарантирует исполнение коллективного договора. Несвоевременное извещение Руководителей и Работников не является основанием для освобождения Сторон от обязательств по коллективному договору.

2.5.5. Постоянный контроль выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами. В случае необходимости, при осуществлении контроля выполнения коллективного договора, Стороны обязуются разработать и осуществить организационные мероприятия по выполнению коллективного договора.

2.5.6. Стороны имеют право принимать изменения, дополнения к коллективному договору, не ухудшающих права и льготы Работников с последующим их утверждением собранием Работников коллектива ОУ.

2.5.7. Стороны несут в равной мере ответственность, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, за выполнение обязательств по коллективному договору. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий коллективного договора.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ОУ оформляются путем заключения письменного трудового договора.

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. При заключении трудового договора учитываются положения, изложенные в ст. 63, 64, 65 ТК РФ.
- Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением Работодателя), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- Трудовой договор с Работниками ОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения Работника.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом ОУ, отраслевым соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором ст.60 ТК РФ.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ОУ.

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес Работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием конкретной квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, устанавливаемых Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- условия о защите персональных данных Работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случаях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в ОУ с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия не могут быть сохранены, по инициативе

Работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших их необходимость, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.9. Работники ОУ имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации:

- за работниками сохраняется средний заработок, должность по месту работы;
- оплата командировочных за курсы повышения квалификации проводится при наличии средств.

3.10. Сторона трудового договора (Работодатель (Руководитель) или Работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора после причиненного ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

3.11. Работодатель (Руководитель) обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнение или перевода на другую работу;
- отказ Работодателя (Руководителя) от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, или сведений о трудовой деятельности (на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом; в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя), внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству Российской Федерации формулировки причины увольнения Работника.

Работодатель (Руководитель), причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

3.12. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

3.13. Работник обязан возместить Работодателю (Руководителю) причиненный ему прямой действительный ущерб, кроме случаев возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.14. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.15. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.16. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

3.17. Основаниями для расторжения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи с реорганизацией ОУ;
- отказ Работника от продолжения работы в связи изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя

соответствующей работы. В случае снижения профессиональной трудоспособности Работника вследствие производственной травмы или профессионального заболевания ему гарантируется трудоустройство с учетом Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2001 года №56 при наличии вакантных мест. При этом по заявлению указанного Работника, ему гарантируется трудоустройство по профессиям, входящим в обязанности по основной профессии, с надлежащим оформлением документов;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.18. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией ОУ, либо сокращением численности или штата Работников;
- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную (альтернативную) службу;
- восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием Работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.

4.1.3. Режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней) и времени отдыха (время перерывов в работе, количество выходных дней) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в ОУ.

Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с производственным календарем, расчетным годовым балансом рабочего времени при непрерывной рабочей неделе с его суммированным учётом.

Режим рабочего времени устанавливается также графиком сменности, утвержденным Руководителем по согласованию с ПК и СТК.

Установленные графики сменности являются обязательными для обеих сторон трудового договора. Работники не вправе без разрешения Работодателя

(Руководителя) менять предусмотренную графиком очередность смен, выходить вместо своей смены по графику в другую смену. Работодатель (Руководитель) может вызвать Работника для выполнения трудовых обязанностей вне графика сменности только в особых случаях, предусмотренных законодательством.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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 ОУ и не ограничиваются верхним пределом. Привлечение работодателем работника к дополнительной работе допускается только с его письменного согласия. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом министерством образования и науки Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

Работодатель (Руководитель) обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.1.4. Для руководящих Работников, Работников из числа финансово-хозяйственной службы, обслуживающего персонала, медицинского персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени: **40 часов** в неделю.

4.1.5. Для педагогических работников ОУ предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, регулируемых ст. 113 ТК РФ. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по приказу (письменному распоряжению) Работодателя, согласованному с ПК и СМК, с письменного согласия Работника.

4.1.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки отсутствующего работника.

4.1.8. Работникам образования разрешается работать по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Администрация школы разрешает работу по совместительству с учетом продолжительности рабочего времени основной нагрузки, результативности.

4.1.9. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. При этом ночной сменой считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время.

4.1.10. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем 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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

4.1.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно специальной оценки условий труда (СОУТ).

4.1.12. Оформлять отпуск приказом с указанием даты его начала и продолжительности, после подачи работником письменного заявления.

4.1.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней; техническим работникам – 28 календарных дней, плюс дополнительный – 8 календарных дней в соответствии с законодательством РФ.

4.1.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается Работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

В случае задержки выплаты отпускных, по желанию Работника отпуск переносится до выплаты причитающихся ему сумм отпускных, при этом Работодатель обеспечивает Работника на период задержки отпуска рабочим местом.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.1.15. Руководствуясь и учитывая ст. 128 Трудового Кодекса, Работнику может предоставляться краткосрочный (без сохранения заработной платы) отпуск по личному заявлению работника в веских случаях: семейные обстоятельства (свадьба, похороны, болезнь близкого родственника) или иным уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей ОУ.

По желанию Работника в вышеуказанных случаях он может взять отпуск, в счет ежегодного оплачиваемого отпуска (с оплатой взятой части отпуска).

Работник, в случае болезни, имеет право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению Работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет, по их заявлению, ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно специальной оценки условий труда..

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям Работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.3. Предоставлять педагогическим Работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных ст. 335 ТК РФ.

4.2.4. СТК и ПК осуществляют общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

5.1.1. Оплата труда работников ОУ производится согласно окладам, соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз « Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»; «Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации» и др.

5.1.2. Условия оплаты труда Работнику устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в ОУ.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, система доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда Работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным законодательством, Соглашениями, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.3. Порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда Работников ОУ, утверждённым Работодателем по согласованию с выборными СТК и ПК.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат Работникам, утверждёнными Руководителем ОУ с учётом мнения СТК и ПК. Для распределения выплат стимулирующего характера приказом Руководителя создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, в состав которой в обязательном порядке входят представители выборных органов СТК и ПК.

5.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих выплат Работникам по результатам труда.

5.1.5. Месячная оплата труда работников должна быть не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени и осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключённого о работе на условиях совместительства.

5.1.6. Оплата труда Работников производится на основе тарификации, которая проводится с участием выборных органов СТК и ПК в начале учебного года и оформляется приказом по учреждению, с которым работник и знакомятся под роспись.

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

5.1.8. Труд медицинских работников ОУ оплачивается применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики, а также работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по окладам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.1.9. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится оплата за фактически отработанное время.

5.1.10. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в заработной плате работника при доведении её до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.11. За работу, не входящую в должностные обязанности Работников (проверка письменных работ, заведование кабинетами и др.) производится компенсационные выплаты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами ОУ.

5.1.12. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

5.1.13. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.1.14. В случае уменьшения у учителей и воспитателей ОУ в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными Работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.15. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц, посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. Днями выплаты заработной платы являются **5 и 20 число каждого месяца**.

5.1.16. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- компенсационные и стимулирующие выплаты.
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг должностных обязанностей;
- доплату за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ОУ.

5.1.17. Стороны договорились в целях снижения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров стимулирующей части оплаты труда.

5.1.18. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего

дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

5.2.1 Извещение в письменной форме каждого Работника о, размерах заработной платы и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения ПК и СТК в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении- в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда Работников.

5.2.5. Выплату вознаграждений за результаты труда согласно Положения об оплате труда Работников.

5.2.6. Оплату труда в нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию Работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.2.7. Работникам ОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30 % к месячной тарифной ставке (окладу) и региональная процентная надбавка к заработной плате в размере до 30 % тарифной ставки (оклада), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2.8. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно проведенной Специальной оценки условий труда (СОУТ) устанавливаются в размере 4% тарифной ставки (оклада):

- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщикам служебных помещений;
- дворнику;
- подсобному рабочему;
- повару;
- водителю автомобиля
- слесарю-сантехнику;
- слесарю-электрику.

5.2.9. Доплату Работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00)

5.2.10. Работодатель выплачивает Работникам за счет средств ОУ пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1,2 Федерального закона от 22.12.05 г. № 180-ФЗ).

5.2.11. Совместным решением Работодателя, СТК и ПК средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение, оказание материальной помощи и установление надбавок Работникам.

5.2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

5.2.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

5.2.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Руководитель ОУ.

VI. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обеспечивает:

6.1. Занятость, в первую очередь Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.2. Учебную нагрузку на новый учебный год в соответствии с учебным планом и штатным расписанием.

6.3. Отслеживание повышения квалификации педагогических Работников не реже, чем один раз в 5 лет.

6.4. Определение, с учётом мнения СТК и ПК, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития ОУ.

6.5. Сохранение в случае направления Работника для повышения квалификации за ним места работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 ОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- сотрудники, имеющие государственные награды за педагогическую деятельность;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

6.7. Предоставление Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественного права приема на работу при появлении вакансий.

6.8. Определять с учетом мнения ПК и СТК формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОУ. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.9. Предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.10. Стороны гарантируют Работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

СТК и ПК осуществляют:

6.11. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.12. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА ЗДОРОВЬЯ.

7. 1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право Работников ОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, возникновение профессиональных заболеваний Работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

7.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.3. Своевременно проводить в ОУ специальную оценку условий труда (СОУТ) и по её результатам осуществлять работу по охране безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения СТК и ПК. В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включать членов СТК и ПК.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся воспитанников безопасным методам и приемам выполнения работ.

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

7.1.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ОУ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине Работника. На этот период Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.7. Предоставить Работнику другую работу, если Работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине Работодателя. В случае необеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается Работодателем, как простой не по вине Работника.

7.1.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.9. Разрабатывать инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ.)

7.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.11. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви осуществлять за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ). Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ) (Приложение №6).

7.1.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников за счет Работодателя (ст. 212. 213 ТК РФ).

7.1.13. Давать возможность уполномоченным по охране труда беспрепятственно посещать рабочие места ОУ без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.14. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств.

7.2. СТК и ПК обязуются:

7.2.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для Работников ОУ.

7.2.2. Проводить работу по оздоровлению Работников ОУ.

7.2.3. Избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от Работников в комиссию по охране труда.

7.2.4. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда Работников ОУ в соответствии с законодательством.

7.2.5. Заключать с Работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

7.2.6. Проводить независимую экспертизу условий труда для обеспечения безопасности Работников ОУ.

7.2.7. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.2.8. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников ОУ.

7.2.9. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

8.1. Для Работников с ненормированным рабочим днем: заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер устанавливается дополнительный отпуск – **3 календарных дня** (Приложение № 3).

8.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными (или) опасными условиями труда в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда (Приложение № 4):

- повару – 7 календарных дней;
- подсобному рабочему – 7 календарных дней;

8.3. Прохождение за счет бюджетных средств Работодателя медицинских осмотров Работников ОУ: периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

8.5. Стороны подтверждают, что СТК и ПК:

8.5.1. Оказывают содействие трудовому коллективу в решении социально-бытовых вопросов.

8.5.2. Содействуют решению вопросов санаторного лечения Работников ОУ и их детей.

8.5.3. Осуществляют общественный контроль предоставления Работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенных настоящим Федеральным законом и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

9.3. Работодатель своевременно предоставляет этим организациям информацию о Работниках ОУ, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

9.4. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов СТК и ПК осуществляют представительство и защиту права педагогических Работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК и ПК.

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются Работодателем в лице директора ОУ с учетом мнения СТК и ПК.

10.1.2. Аттестация Работников производится при участии представителей СТК и ПК.

10.1.3. Согласно ст. 377 РК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборным органам от коллектива (СТК и ПК) предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование), множительная техника и др.

10.1.4. В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда в создаваемых организацией совместной комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия СТК и ПК.

10.1.5. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем СТК или ПК и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией Работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.1.6. Члены СТК и ПК, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций и т.д.

10.1.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней зарплаты для участия в работе комиссии.

10.2. По согласованию администрации с СТК и ПК рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами СТК, ПК по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права Работников ОУ, предусмотренные коллективным договором.

10.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ СТК вправе по просьбе Работников ОУ, а также по собственной инициативе представлять интересы Работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.4. Работодатель предоставляет СТК и ПК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.5. Представители СТК и ПК входят в состав комиссий: комиссий по охране труда, экспертной комиссии, тарификационной комиссии.

XI.

XII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Отчитываются о ходе положений коллективного договора на общем собрании коллектива.

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.6. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Приложения к коллективному договору:

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнением и изменений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Перечень профессий и должностей работников, которым установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 2);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 3);
- Перечень профессий, имеющих право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 4);
- План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда (Приложение № 5);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 6).