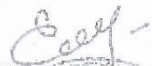


РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ГБОУ «Каргапольская специальная (коррекционная) школа-интернат
Курганская область, Каргапольский район, р.п. Каргаполье, ул.Калинина, 27.
тел. 8 352 56 2-12-72

Зарегистрировано
" 08 " июня 2020 года
№ регистрации 20-07-002

Еланцев С.А. 



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Кашина Наталья Михайловна – врио директора

1.2. Представитель работников

Вахтомина Ирина Викторовна – председатель ПК

2. Договор подписан " 25 " мая 2020г.

3. Срок действия договора

с " 25 " мая 2020г. по " 24 " мая 2023г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каргапольская специальная (коррекционная) школа – интернат»
на 2020 – 2023 годы

От работодателя:


Временно исполняющий обязанности
директора школы


/Н.М.Кашина/
(подпись, Ф.И.О.)
5 документов
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения


/И.В. Вахтомина/
(подпись, Ф.И.О.)
25.05.2020г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Каргапольская специальная (коррекционная) школа-интернат», ГБОУ «Каргапольская школа - интернат».

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников просвещения РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) – председателя профкома Вахтоминой И.В;

-работодатель в лице его представителя — временно исполняющего обязанности директора школы Кашиной Н.М

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с «15» июля 2020г. и действует до «14» июля 2023г.

1.12. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, пунктом 9.12. коллективного договора, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.

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

— учет мнения профкома;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, предусмотренные ст. 53 ТК РФ.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. К педагогической деятельности не допускаются лица, установленные ст. 331 ТК РФ.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства просвещения России от 13.05.2019г №234 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к Приказу Министерства просвещения России от 13.05.2019г №234, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и

1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного с Приказом Министерства просвещения России от 13.05.2019г №234 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 71, 81, 83 ТК РФ).

2.8. Работодатель имеет право отстранить от работы работника в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника

на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

-организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

-повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

-при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

-предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения в соответствии со ст. 173 – 177 ТК РФ.

-организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 28.04.2020 №193«Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

-при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности), методист, старший методист
	Учитель	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации)

2.	общеобразовательного учреждения (организации)	профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования

13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог - организатор
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор
19.	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. 1. Работодатель обязуется:

-при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

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

предполагаемые варианты трудоустройства. Уведомление работников должно содержать социально-экономическое обоснование.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

-увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

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

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. Работникам, подлежащим высвобождению работодатель предоставляет 1 день в неделю для поиска работы в течение 2 месяцев.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

-рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 Трудового кодекса РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и Уставом с учетом положений с Приказом Министерства просвещения России от 13.05.2019г №234 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы:

- учитель, педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- учитель-дефектолог и учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- старший воспитатель-30 часов, воспитатель – 25 часов в неделю;
- социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь - 36 часов в неделю;

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 168 часов в месяц. Работникам, работающим по сменам, согласно утвержденных графиков, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один год. При составлении графиков сменности учитывать годовую норму времени при 40-часовой рабочей неделе. Работникам, работающим в сменном режиме оплата труда производится в соответствии с установленными окладами. Работникам, работающим по сменам и отработавшим в календарном месяце все предусмотренные графиком смены, выплачивается полный месячный оклад. Учет рабочего времени (почасовой) ведется ежемесячно.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю (при шестидневной рабочей неделе) для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153

Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме с соблюдением требований ТК РФ.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного удлиненного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 Трудовым кодексом РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ:

- медицинские работники – 12 дней;

- повар, работающий у горячей плиты – 7 дней;

-оператор стиральных машин -7 дней

б) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ:

- водитель автомобиля – 3 дня.

5.14. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работающим

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором.

-предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном ТК РФ ст. 335.

-предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательства в сфере охраны здоровья освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

-работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ст 185.1. ТК РФ)

5.15. Общим выходным днем являются воскресенье (ст. 111 Трудового кодекса РФ), за исключением работников, работающих по «скользящим» графикам. Выходные дни определяются им специальным графиком.

5.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

5.16. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Выполнение педагогической работы учителями, воспитателями, характеризуется наличием установленных норм времени только для педагогической работы с учащимися. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками (подготовка мероприятий, написание планов работы и т.д.) осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано в количестве часов.

5.18. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем

работников с привлечением их к методической, организационной, хозяйственной работе в пределах нормируемой части рабочего времени с соблюдением требований ТК РФ.

5.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст.95 Трудового кодекса РФ).

5.20. Ночное время – с 22:00 до 06:00 часов (ст.96 Трудового кодекса РФ).

5.21. Работодатель обязан вести учет времени (работающих по графику), почасовой вести ежемесячно, фактически отработанного каждым работником (ст.91. Трудового кодекса РФ).

VI. Оплата труда

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда, согласно Положения об оплате труда работников ГБОУ «Каргапольская школа – интернат».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам ГБОУ «Каргапольская школа – интернат»: 10 числа - расчет за вторую половину месяца, 25 числа - расчет за первую половину месяца.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ.

6.3. Фонд оплаты труда в образовательном учреждении (далее ОУ) определяется исходя из установленного Законом Курганской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников ОУ, согласно Положения об оплате труда, составляет:

- базовая часть заработной платы всех работников ОУ, которая включает размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам),

-выплаты компенсационного характера.

-стимулирующая часть, которая распределяется на стимулирование административно - управленческого персонала (за исключением руководителя ОУ), педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (далее УВП), медицинских работников и обслуживающего персонала (далее ОП) ОУ.

Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание ОУ, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников.

Средняя заработная плата педагогических работников учреждения не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Курганской области.

6.4. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя, согласно Положения об оплате труда.

Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.4.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4% до 12% тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации, специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда:

- повар;
- мойщик посуды

6.4.3. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в двойном размере по дополнительному графику дежурств на праздничные дни.

6.4.5. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.6. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 15 процентов.

6.4.7. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

6.4.8. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок доплат за дополнительно возложенные обязанности. Учреждение предусматривает следующие виды доплат за дополнительно возложенные обязанности, согласно Положения об оплате труда:

- за проверку тетрадей педагогическим работникам по русскому языку, математике.

-за классное руководство (ежемесячно при наличии фонда заработной платы и на основании ходатайства и приказа директора школы, независимо от фактически отработанного времени)

-за расширение зоны обслуживания.

6.4.9. Размер доплат за дополнительно возложенные обязанности определяется в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации (учреждении) показателей и критериев, оценки эффективности труда работников учреждения.

6.5. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат. Учреждение предусматривает выплаты стимулирующего характера:

-за наличие звания «Педагог-наставник»

-выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении (возможно восстановление стажа при перерыве в работе в данном учреждении не более 1 года и на усмотрение комиссии по установлению стажа);

-за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий (ежеквартально при наличии фонда заработной платы на основании ходатайства и приказа директора школы);

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; (ежеквартально при наличии фонда заработной платы на основании ходатайства и приказа директора школы);

-выплаты за высокое качество работ (ежеквартально при наличии фонда заработной платы на основании ходатайства и приказа директора школы);

-премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

-за работу МО, (ежемесячно при наличии фонда заработной платы на основании ходатайства и приказа директора школы).

6.5.1. Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютном размере.

6.5.2. В целях выполнения целевых показателей повышения средней заработной платы педагогических работников, определенных Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» производить стимулирование педагогических работников, медицинских работников и прочих педагогических работников по показателям и критериям оценки деятельности, при наличии фонда заработной платы.

6.5.3. В целях поощрения:

-за достигнутые успехи,

-профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников учреждений в пределах экономии утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

-в связи с юбилейной датой (50 лет со дня рождения) в размере 3000 рублей;

-в связи с юбилейной датой (55, 60 лет со дня рождения) в размере 5000 рублей.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением об оплате труда ОУ.

Премирование заместителей директора по учебной работе, воспитательной работе, главного бухгалтера установить ежемесячно не более 30% от ежемесячного должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности 25 % (на основании приказа директора школы).

6.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем работников образовательного учреждения, с привлечением

их к методической, организационной работы в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией. Оплата производится в полном объеме.

6.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются из расчета средней заработной платы за последние 12 календарных месяцев согласно ст.139 ТК РФ.

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

VII. Охрана труда и здоровья

Мероприятия по охране труда осуществлять в соответствии с разделом X ТК РФ.

7.1. Работодатель обязуется:

-выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

-обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

-для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

-проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда раз в 3 года.

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

-обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

-обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

-на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время 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. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации или иного уполномоченного представительного органа работников в расследовании несчастных случаев на производстве.
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- оборудовать комнату для отдыха работников в соответствии со статьями 109 ТК РФ.
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий трудовыми коллективами образуются комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюзов (трудового коллектива) или избираются уполномоченные по социальному страхованию. Комиссия по социальному страхованию решает вопросы о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, о распределении застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств Фонда, рассматривают спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.2. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.
- организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.
- правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

-извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1 Стороны договорились о том, что:

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

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.7 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. -

контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Х. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

10.1 Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

10.2. Установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам и **оказание** материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

10.3. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в учреждении.

10.4. Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку, по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые. В соответствии с действующим законодательством РФ педагогическим работникам представляются коммунальные льготы (компенсация расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения жилого помещения).

10.5. За счет экономии фонда оплаты труда, работникам школы оказывается материальная помощь:

- на бракосочетание сотрудника в размере 5000 рублей;
- смерть близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) в размере 5000 рублей;
- операция сотрудника в размере 5000 рублей.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и 2 раза в год отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

