

Принято:
На общем собрании трудового коллектива
« 21 » июля 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Краевого государственного казенного специального
(коррекционного) образовательного учреждения для
обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная
школа-интернат VIII вида № 5»

на 2014-2017 годы

От работодателя:

Директор
КГКСКОУ СКШИ 5 8 вида

О.В. Степанова

21 июля 2014г

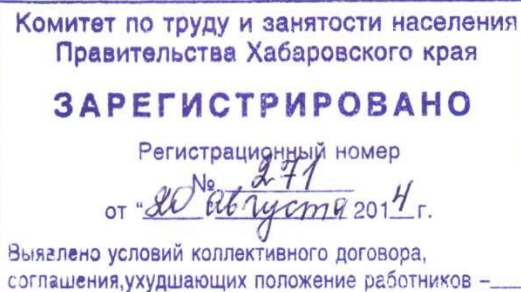
М.П.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

А.А. Иванина
21 июля 2014г

М.П.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном казенном специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», (далее школа-интернат).

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными действующими федеральными законами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льготы работниками, совмещающим работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности профкома, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель КГКСКОУ СКШИ 5 8 вида в лице его представителя – директора Степановой Ольги Васильевны, именуемый далее «Работодатель», и работники школы-интерната, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемый далее «Профком» в лице ее председателя Иваниной Анны Андреевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы-интерната.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы-интерната, реорганизации школы-интерната в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем школы-интерната.

1.8. При реорганизации школы-интерната в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы-интерната.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда, инструкции по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- иные локальные нормативные акты, требующие в соответствии с трудовым законодательством согласования с представительным органом работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении школой-интернатом:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы-интерната, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития школы-интерната;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации школы-интерната;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК, иными федеральными законами, учредительными документами школы-интерната, коллективным договором.

Профком имеет право вносить по этим вопросам в органы управления школой-интернатом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

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

1.19. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

II. Трудовой договор

2.1. Между работодателем и работником заключается трудовой договор, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим

соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст.57 ТК), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы-интерната и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. 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 (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

Работодатель обязан в трехдневный срок, со дня фактического начала работы, объявить работнику под роспись приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (при выдаче трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с работника плату за трудовую книжку и вкладыш) Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

В трудовую книжку работника вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона (ст. 66 ТК РФ).

В трудовую книжку вносятся сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением тех случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Исключения составляют случаи прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 4 ст. 77 ТК РФ - расторжение трудового договора по инициативе работодателя и п. 10 этой же статьи - прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Только в перечисленных случаях при внесении записей в трудовую книжку об основаниях прекращения трудового договора ссылки делаются на соответствующие пункты ст. 81 и 83 ТК РФ. Таким образом, при прекращении трудового договора по инициативе работника и внесении соответствующих записей в трудовую книжку в качестве основания прекращения трудового договора должна делаться ссылка только на п. 3 ст. 77 ТК РФ.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) - ч. 5 ст. 80 ТК РФ.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте, со дня отправления которого работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения работника возможности трудиться в связи с несвоевременной выдачей трудовой книжки, внесением в нее неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения (ст. 234 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор с работником школы-интерната, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. В трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе в соответствии с п.1 ст.57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом);
- условия оплаты труда (в том числе размер базовой ставки или базового оклада (базового должностного оклада) работника, доплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в школе-интернате);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст.57 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.57 ТК РФ).

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

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников),

изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 288, 336 ТК РФ).

2.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ст. 61 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.12. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.13. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников, предельной численности контингента обучающихся, воспитанников установленной Типовым положением о специальном (коррекционном) учреждении для детей с отклонениями в развитии;

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы-интерната.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития школы-интерната.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности школы-интерната, по направлению школы-интерната или Министерства образования и науки Хабаровского края) финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников финансирования (экономии) и т. д.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ст.177 ТК РФ).

Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, предоставляются только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие

полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к базовому окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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 школе-интернате свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 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, 181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы-интерната (ст. 91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и локальными актами школы-интерната.

5.1.2. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.2. Для работников, относящихся к категории руководителей, работников, относящихся к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников школы-интерната устанавливается исходя из сокращенной продолжительности

рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Педагогическим работникам школы-интерната в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

5.3.1. Продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю:

- педагогу-психологу, социальному педагогу;

- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю:

- учителям 1-12 классов КГКСКОУ СКШИ 5 8 вида, реализующих общеобразовательные программы;

- педагогу дополнительного образования.

- Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

- 25 часов в неделю – воспитателям, работающим в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5.3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы-интерната, утвержденных в установленном порядке (Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.3.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.3.4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.4. Выполнение педагогической работы учителями, учителями-логопедами, учителями-дефектологами, педагогом дополнительного образования, (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью не превышающей 40 минут.

5.6. Выполнение преподавательской педагогическими работниками работы регулируется расписанием учебных занятий, разработанным в соответствии с действующими санитарными правилами устройства, оборудования, содержания и режима специальных общеобразовательных школ-интернатов для детей, имеющих недостатки в физическом и умственном развитии.

5.7. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

-выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

-организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

-время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в школе-интернате в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников школы-интерната в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих в первом полугодии "ступенчатый" режим наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

5.10. В школе-интернате установлен режим шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

Общим выходным днем является воскресенье.

Для отдельных категорий работников выходные дни могут предоставляться в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы-интерната к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

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

5.15. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.16. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их

рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул), и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Коллективного договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.17. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.18. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана школы-интерната и др.) в пределах установленного им рабочего времени

5.19. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.20. 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 ТК РФ.

5.21. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам школы-интерната предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О Государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях», ст. 116 ТК РФ).

Педагогическим работникам школы-интерната предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного

оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам", ст. 334 ТК РФ, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О Государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях», ст. 116 ТК РФ).

5.22. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.23. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ).

5.24. По согласованию 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).

5.25. Согласно ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии бюджетных финансовых средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.26. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.27. На основании ст. 119 ТК РФ и постановления Правительства РФ от 11.12.2002 года № 884 работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 3-х календарных дней до 14 календарных дней.

5.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- до 14 календарных дней в году в удобное для них время:
 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

- До 5 календарных дней:

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;

- до 14 календарных дней в году:

- работающим пенсионерам по возрасту;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

- до 35 календарных дней в году:

-участникам Великой Отечественной войны;

- до 60 календарных дней в году:

-работающим инвалидам;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.29. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом школы-интерната.

5.30. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам во время учебного года.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы-интерната осуществляется в соответствии с ТК РФ, с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года №222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 года № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 12 мая 2009 г. N 650 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края, и Перечня должностей, профессий работников краевых государственных учреждений образования, относимых к основному персоналу» и в соответствии с Положением об оплате труда работников КГКСКОУ СКШИ 5 8 вида», согласованного решением собрания трудового коллектива школы- интерната и утвержденного приказом от «09» января 2014 г. № 01в-од.

6.2. Фонд оплаты труда работников школы-интерната формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

6.3. Месячная заработная плата работника школы-интерната, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4 Заработная плата работников школы-интерната предельными размерами не ограничивается.

6.5. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в школе-интернате;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в школе-интернате;

з) мнения профкома.

6.6. Системы оплаты труда работников школы-интерната устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников КГКСКОУ СКШИ 5 8 вида, утвержденными приказом от «09» января_2014 г. № 01в-од, а также с учетом мнения профкома.

6.7. Системы оплаты труда работников школы-интерната включают размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.8. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников школы-интерната устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 30 января 2009 года № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края»;

- от 30 января 2009 года № 27-пр «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Хабаровского края по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и

служащих, общеотраслевых профессий рабочих» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание школы-интерната.

Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям школы-интерната и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.9. К базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный»;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

- персональный повышающий коэффициент;

6.9.1. Увеличение базового и повышающих коэффициентов производится:

- коэффициента уровня образования (базового коэффициента):

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- коэффициента стажа работы:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе-интернате, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение;

- коэффициента квалификации:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение указанных коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.9.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат за работу не входящую в круг должностных обязанностей работникам Краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», утвержденным приказом от «09» января 2014 г. № 01в-од.

6.10.1. Работникам школы-интерната могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» до 20% от должностного оклада (ставки заработной платы).

6.10.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

6.10.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми

и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10.4. К заработной плате работников школы-интерната применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

6.10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения школы-интерната.

6.10.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются Положением о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам школы-интерната с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время и может составлять 35 процентов.

6.10.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и Порядок их установления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», положением об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам краевого государственного казенного специального (коррекционного)

образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5» утвержденными приказом от «09» января 2014 г. № 01в-од.

6.11.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда и устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования;
- за классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

6.11.2. Размер надбавки молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы.

6.11.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования.

6.11.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.11.5. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

6.12. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида № 5», утвержденном приказом от «09» января 2014 г. № 01в-од.

6.13. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы работника,

повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

6.16. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.17. Педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов, в соответствии с законом Хабаровского края от 14.02.2005 года № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений».

Выплата единовременного пособия осуществляется по месту работы одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении работника при выходе на пенсию по старости или инвалидности. Финансирование расходов по выплате единовременного пособия при выходе на пенсию работникам краевых государственных образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета.

6.18. Из фонда оплаты труда работникам школы-интерната выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида №5», утвержденным приказом директора от «09» января 2014 г. № 01в-од, с учетом мнения профкома.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Работникам образовательного учреждения, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

6.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: до 22 числа расчетного месяца – аванс, до 07 числа, месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы-интерната несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.20. Работодатель обязуется:

6.20.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

6.20.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

VII. Охрана труда

7. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ). В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в школе-интернате назначается ответственное лицо по охране труда, имеющее соответствующую подготовку.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать наличие в школе-интернате комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности школы-интерната.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным Приказом МЗСР от 26.04.2011 г. № 342 н с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

7.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.5. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.7. Организовывать проверку знаний работников школы-интерната по охране труда два раза в год с обязательной росписью в журнале инструктажа на рабочем месте.

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

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

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

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

7.11. 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) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, оплатить время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.12. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

7.13. Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников (обучающихся) при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Выполнять мероприятия, предусмотренные ст. 228 и 228.1 ТК РФ при несчастных случаях.

Проводить своевременное расследование и вести учет несчастных случаев, подлежащих расследованию и учету (ст. 227 ТК РФ), в порядке, предусмотренном ст. 229-231 ТК РФ.

7.15. Оплачивать труд работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест.

7.16. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

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

7.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушений прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.21. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров.

7.22. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. 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 принадлежностью или непринадлежностью к профсоюзам или в связи с его профсоюзной деятельностью.

Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

В частности, работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ, 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (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);
- размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, требующие в соответствии с трудовым законодательством участия представительного органа работников.

8.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

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

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегата созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы-интерната.

8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

IX. Обязанности работников и профкома

9.1. Работники гарантируют безусловное соблюдение трудовой дисциплины и выполнение обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностными инструкциями, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, относящимися к деятельности школы-интерната.

9.2. Профком:

9.2.1. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, в том числе в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

9.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.3. Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.2.4. Выступает в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей со школой-интернатом.

9.2.5. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.2.6. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.2.7. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы-интерната.

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

9.2.9. Оказывает администрации школы-интерната активное содействие в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей.

9.2.10. Содействует созданию спокойной рабочей атмосферы в трудовом коллективе, комфортного психологического микроклимата для деятельности работников и воспитанников (обучающихся) школы-интерната.

9.2.11. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе-интернате.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

10. Стороны договорились, что :

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

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

Изменения в коллективном договоре производят только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном действующим Федеральным законом РФ.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Контроль за выполнением разделов коллективного договора осуществляют обе стороны. Каждая из них вправе проводить проверки работы по выполнению договора, запрашивать у другой стороны необходимую информацию.

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

При решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества, взаимопонимания.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО

Юрисконсульт _____ Кириленко Н.А.

Подпись

« ____ » _____ 2014 г.