

Краевое государственное казенное специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Партизанская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа VIII вида»


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

и.о. директора  
  
Е.Н. Целлер  
«5» 11. 2014 г.




От работников:

Председатель трудового коллектива  
  
Е.А. Иванова  
«5» 11. 2014 г.

Администрация  
Партизанского района  
Красноярского края

Осуществлена  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ  
коллективного договора  
(изменений и дополнений к  
коллективному договору)

Регистрационный № 12-КА  
от 02 «ноябрь» 2014 г.  
Главный специалист по  
труду администрации района  
  
С.И. Алексеев

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации Партизанского района.

Регистрационный №

от « »

2014 г.

## 1. 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 «Партизанская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа VIII вида».

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 Краевого государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Партизанская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа VIII вида» (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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения, Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения;
- работники образовательного учреждения, в лице их представителя от трудового коллектива.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с

1.5. Работодатель: *(см. ст. 30, 31 ТК РФ)*

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения реорганизации.

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

- 1.10. При ликвидации образовательного учреждения 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 только на основе взаимной договоренности и 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 образовательного учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)*.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
- 1) правила внутреннего распорядка;
  - 2) положение об оплате труда работников;
  - 3) соглашение об охране труда;
  - 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами специальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением:
- учет мнения членов трудового коллектива;
  - 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 ст53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать социально-экономического положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.7. Работодатель предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

2.8. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), согласно Типовому положению о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии.

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

2.10. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных 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 работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.14. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

2.15. Работники:

2.15.1. При приеме на работу предоставляют все необходимые документы:

- паспорт (прописка не обязательна);
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- диплом;
- военный билет;
- медицинские справки о допуске к работе с детьми (ст.65 ТК РФ);
- справка о результатах проверки на судимость.

В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

#### 2.16. Представители трудового коллектива:

Контролируют соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

### **III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

#### Работодатель обязуется:

3.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;

3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором. (ст.8 ТК РФ);

3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ "Об образовании", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.7. Согласовывать с представителями трудового коллектива:

- приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы:

- расписание уроков в школе;

- приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;

- графики дежурств по школе;

- графики ежегодных отпусков;

- приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;

- поощрения и взыскания работников.

3.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

3.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом членов трудового коллектива не менее чем за два месяца.

3.10. Осуществлять подготовку школы к новому учебному году.

3.11. Разрабатывать и согласовывать с представителями трудового коллектива должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.12. Стороны согласились в том, что представители трудового коллектива:

3.12.1. Осуществляют в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.12.2. Контролируют ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.12.3. Совместно с администрацией школы контролируют выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.12.3. Участвуют в работе комиссии по приему школы к новому учебному году.

3.12.4. Участвуют в работе комиссии по аттестации.

3.12.5. Осуществляют совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель:

4.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 5 лет.

4.2. Определяет, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

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

4.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и

начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.5. Организует проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников и по ее результатам устанавливает соответствие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.

4.6. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива.

4.7. Представители трудового коллектива:

4.7.1. Участвуют в образовании аттестационной комиссии школы.

4.7.2. Осуществляют совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять представителей трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности ими штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности ими штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств.

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

5.1.2. Увольнять члена трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) представителей трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в школе 10 лет, одинокие матери и отцы;
- лица, воспитывающие детей до 16 лет,
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.



5.1.4. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.1.5. Гарантировать работникам, высвобождаемым из школы в связи с сокращением численности, после увольнения до дня трудоустройства сохранение очереди на получение жилья в школе, возможность пользоваться на правах работников школы услугами медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.1.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.

5.1.7. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.

#### 5.2. Представители трудового коллектива:

Осуществляют в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников школы.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителей трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

6.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;

- по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

6.1.7. При учебной нагрузке менее 1,5 ставки предоставляется учителям 5-9 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

6.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ; с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.9. Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.

6.1.10. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

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

6.1.12. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия представителей трудового коллектива.

6.1.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителями трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

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

6.1.16. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

## 6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Согласовывать с представителями трудового коллектива все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

6.2.2. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

6.2.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам – 56 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – не менее 28 календарных дней.

6.2.4. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

6.2.5. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносит на соответствующее количество дней.

6.2.6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время, но не более 2-х недель за проведение мероприятий, посещение семей в выходные и праздничные дни.

6.2.7. Предоставлять 5 (пять) дополнительных неоплачиваемых дней отдыха к очередному отпуску за работу в течение года без больничных листов.

6.2.8. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, дополнительно к отпуску 2 дня в дни каникул.

6.2.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Для проводов детей в армию – 1 день;
- В случае свадьбы работника (детей работника, близких родственников), рождение ребенка, смерти близких родственников – до 5 дней;
- Работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ);
- Работающим инвалидам - до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- Родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ).

6.2.10. В соответствии с Законом «Об образовании» предоставлять творческий отпуск (в случае защиты диссертации, написания книги по заказу Министерства образования и т.д.)

6.2.11. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Уставом школы.

6.2.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2.13. Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

### 6.3. Работники:

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

6.3.3. Бережно относятся к имуществу школы, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

### 6.4. Представители трудового коллектива:

6.4.1. Контролируют соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

6.4.2. Содействуют установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

7.1. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с представителями трудового коллектива.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения представителей трудового коллектива учреждения. Стимулирующие

выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3) Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

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

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% от тарифной ставки (оклада).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель с учетом мнения представителей трудового коллектива в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6) Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

8) Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения представителей трудового коллектива, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

9) Работникам, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 ТК РФ).

10) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами учреждения.

11) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

12) Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время

работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

14) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

15) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

16) Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

17) При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

18) Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

19) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатели сохраняют за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

20) Установить повышающий коэффициент для молодых педагогов при стаже от 0 – 5 лет в размере - 0,20.

#### 7.2. Стороны:

1) Проводят мониторинг последствий (результатов) введения отраслевой системы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

2) Добиваются:

- увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда,

повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда

- формирования в учреждениях образования фондов стимулирующего характера в объеме не менее 30% общего фонда оплаты труда

- централизации ассигнований, выделяемых на оплату труда работников образовательных учреждений, на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений.

### 3) Рекомендуют:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств учреждений, в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах учреждений.

- наполняемость классов, групп, установленную Типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат учреждение определяет самостоятельно в пределах средств, выделенных на оплату труда, что фиксируется в коллективном договоре, локальных актах учреждения.

### 7.3. Стороны исходят из того, что:

7.3.1. Оплата труда работника школы осуществляется на основе Положения оплаты труда работников краевого государственного казённого специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Партизанская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа VIII вида».

7.3.2. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, стимулирующих доплат.

7.3.3. Заработная плата выплачивается работникам школы за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в



письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

7.3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из базовой единицы, установленной Правительством Российской Федерации, компенсационных доплат;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.3.5. Изменение заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

7.3.7. Установить повышающий коэффициент для молодых педагогов при стаже от 0 до 5-х лет в размере 0,20.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Приём на работу учителей производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

7.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой одного процента от причитающейся суммы.

7.4.3. Совместно с представителями трудового коллектива производить выплаты надбавок из фонда иных стимулирующих выплат в сумме средств, направленных на оплату труда за сложность, напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.

7.4.4. Гарантирует доплату за работу в ночное время в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов (Ст.154 ТК РФ).

7.4.5. Гарантирует доплату за сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ).

8.1.3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.1. Обеспечить учредление нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

#### 8.1 Работодатель обязуется:

### VIII. Охрана труда и здоровья

связи с юбилейными датами.

7.7.3. Предоставляют работников к поощрению за особые заслуги или в комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.7.2. Способствовать созданию во всех учредительных образованиях труда.

7.7.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и точности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты

#### 7.7. Стороны договорились:

педагогического стажа.

7.6.2. Осуществляют контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и

компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

7.6.1. Осуществляют контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им зарплат,

года и согласовывают учебную нагрузку педагогов.

7.6.1. Принимают участие в составлении тарификации к началу учебного

#### 7.6. Представители трудового коллектива:

действующим законодательством.

Своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с

#### 7.5. Работники:

органа власти, заработную плату в полном размере.

7.4.9. Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или

определение размеров и выплат зарплат работников.

7.4.8. Несет ответственность за своевременное и правильное

оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).

7.4.7. Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной

(ТК РФ).

7.4.6. Гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату не ниже, чем в двойном размере (ст. 153

- 8.1.4. За счет средств учреждения обеспечивается приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, мощных средств (ст.221 ТК РФ).
- 8.1.5. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами на порезание работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников школы.
- 8.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводить инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.
- 8.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников школы.
- 8.1.9. Предоставлять всем работникам школы дни для прохождения бесплатного медицинского обследования в соответствии с требованиями СанПиНа, с последующим документальным подтверждением.
- 8.1.10. Организовать тепловую, световую и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.
- 8.1.11. Организовать работу школьной столовой для обеспечения учащихся горячим питанием в соответствии с нормами СанПиНа.
- 8.1.12. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками школы, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.
- 8.1.13. Обеспечивать проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 8.1.14. Предоставляет помещение для занятий работников в группе «Здоровья» во внеурочное время.
- 8.1.15. Обеспечивать в целях охраны труда:  
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;  
- составлять расписание с количеством «окон» не более 2-х в неделю, иное по согласованию с учителем.
- 8.1.16. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать выплаты за неблагоприятные условия труда.
- 8.1.17. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работодателя.
- 8.1.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.1.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, выполняющим по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении, представителям трудового коллектива, в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 8.1.19. Обеспечивать ответственное за состояние охраны труда определение нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструментария.
- 8.1.20. В установленном порядке проводить исследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причиненный здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законом о производстве на предприятии единоразовное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: болезни, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере стабиль.
- 8.1.21. Расматривать представления представителей трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 8.1.22. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и ущемляя. Договоры аренды и совместной деятельности заключаются по согласованию с представителями трудового коллектива.
- 8.2. Работники обязаны:
- 8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.
- 8.3. Представители трудового коллектива обязуются:
- 8.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и представителей трудового коллектива.
- 8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, мощных средств.
- 8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.
- 8.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников школы.
- 8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками школы.
- 8.3.5. Своевременно информировать Министерство образования Красноярского края обо всех несчастных случаях в школе.
- 8.3.6. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнении работодателем обязанности по охране труда и предусмотренных коллективным договором.
- 8.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

## IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

- 8.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.
- 8.4. Стороны обязуются совместно:
- 8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из представителей работодателя и уполномоченного по охране труда.
- 8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, заключающее организационные и технические мероприятия по охране труда, меры на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, ответственное лицо, ответственное за его выполнение.
- 8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.
- 8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда представителями трудового коллектива вправе требовать от администрации предприятия до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
- 8.4.5. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 9.1. Работодатель обязуется:
- 9.1.1. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.
- 9.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 9.1.4. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).
- 9.1.5. Работнику, имеющему реёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (ст. 262 ТК РФ).
- 9.1.6. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться льготными фондами.
- 9.2. Представители трудового коллектива обязуются:
- 9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.

9.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с представителями Трудового коллектива:

9.3.1. Ведут учет работников школы, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.3.2. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья и выделения средств.

9.3.3. Оказывают материальную помощь работникам школы.

9.3.4. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

9.3.5. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

9.3.6. Оказывают из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь одиноким неработающим пенсионерам, инвалидам.

9.3.7. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения дополнительного медицинского осмотра 1 день.

9.3.8. Работникам, достигшим пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) выплачивается единовременное пособие в размере ставки.

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждений образования.

## Х. Права и гарантии молодых специалистов

10. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного Трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора.

10.1. Работодатель:

10.1.1. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

10.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

10.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

10.1.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

10.1.5. В Трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

10.1.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

10.1.7. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

10.1.8. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.

10.1.9. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о труде РФ.

10.1.10. Гарантирует предоставление молодым работникам преимущественных условий и гарантий.

10.1.11. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, состоящим на работе с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

10.1.12. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

## 10.2. Представители трудового коллектива:

10.2.1. Представители трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.2.2. Контролируют соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

10.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителей трудового коллектива в случаях, предусмотренных Законом о представительстве и коллективным договором.

## XI. Права и гарантии деятельности представителей трудового коллектива

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признаёт представителей трудового коллектива самостоятельными представителями и защитниками прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

- 10.3. Работодатель признаёт право представителей трудового коллектива на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ)
- 10.4. Способствует эффективной работе представителям трудового коллектива путем предоставления в необходимых случаях помещений для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оптекники (ст. 377 ТК РФ).
- 10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% 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. Зарплата перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).
- 10.6. Работодатель предоставляет представителям трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.7. Представители трудового коллектива включаются в состав комиссионных учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.
- 10.8. Работодатель с учетом мнения представителей трудового коллектива 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);
  - разрешение 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);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные, 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).
  - создание условий для аттестации педагогических работников.



## XII. Обязательства представителей трудового коллектива

12. Представители трудового коллектива обязаны:

12.1. Представять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социальным вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

и ТК РФ.

12.2. Направлять уредителю (собственнику) уредждения заявления о нарушении руководителем уредждения, его заместителями, законами и иных представителей актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с профсоюзом о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.3. Представять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

12.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой пособий по обязательному социальному страхованию.

12.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по контролю оздоровления детей работников уредждения.

12.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путевок для детей работников школы.

12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровительных путевках для детей работников школы.

12.8. Осуществлять общий контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.9. Оказывать материальную помощь членам трудового коллектива в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

12.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсации, пособий, доплат и надбавок.

12.11. Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

12.12. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания социальной поддержки.

12.13. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

### XIII. Контроль за выполнением коллективного договора

13. Стороны договорились, что:
- 13.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в отдел труда администрации Партизанского района.
- 13.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.3. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

- 13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, используя все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения – забастовки.
- 13.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 13.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 13.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

### XIV. Порядок рассмотрения споров

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при заключении коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым споркам функционировавшая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнением решения или не рассмотрением спора комиссией по трудовым споркам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации коллективного договора решаются в спорах с участием с трудовым

## XV. Меры пожарной безопасности

15.1. Работники учреждения обязаны соблюдать требования пожарной безопасности, установленные Правительством РФ от 12.12.2012 года № 390 «О противопожарном режиме» утвержденные новые правила противопожарного режима в Российской Федерации (далее – Правила противопожарного режима); ФЗ 21.12.2004г. № 64-ФЗ.

15.2. Лица, виновные в нарушении Правил пожарной безопасности, взыскания в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

15.3. Все работники учреждения допускаются к работе после прохождения противопожарных инструктажей.

15.4. Ответственность за пожарную безопасность зданий и помещений приказом определяется руководителем учреждения.

15.5. Для привлечения работников учреждения к работе по предотвращению и борьбе с пожаром на объектах могут создаваться пожарно – технические и добровольно пожарные дружины.

15.6. Персональную ответственность за обеспечение пожарной безопасности учреждения и его структурных подразделений в соответствии с действующим законодательством возлагается на руководителей.

## XVI. Организационные мероприятия по обеспечению пожарной безопасности

16.1. Во всех помещениях учреждения на видных местах должны быть вывешены таблички с указанием номера телефона противопожарной службы. В каждом учреждении приказом (инструкцией) устанавливается противопожарный режим в том числе:

- определяется порядок обеспечения места для курения;
- определяется порядок обслуживания электрооборудования в случае и по окончании рабочего дня;
- регламентируется порядок проведения временных огневых работ, порядок осмотра и закрытия помещений после окончания работ, действия работника при обнаружении пожара;
- определяется порядок вступления противопожарного инструктажа и занятия по пожарной безопасности, а также назначение ответственных лиц за проведение.

\* Место для курения должно находиться в соответствии с требованиями пожарной безопасности.

- 1110. Хранить на шкафах и приборах отопления бумагу и другие сгораемые материалы.
- 1179. Применять электронные измерительные приборы и временною металлическую решетку.
- 1178. Устранять на оконных проемах и служебных помещениях глухие материалы, баллоны со сжиженным газом.
- 1177. Хранить легковоспламеняющиеся жидкости (ЛВЖ) и горючие материалы.
- 1176. Устранять в пределах лестничных клеток и коридоров кладовые и материалы, а также хранить под лестницами и на площадках различные материалы.
- 1175. Хранить в коридорах, лестничных клетках и других местах, разбрасывать окрестности.
- 1174. Устранять препятствия на входе в рабочие помещения и другие выходы.
- 1173. Устранять препятствия на входе в рабочие помещения и другие выходы.
- 1172. Устранять препятствия на входе в рабочие помещения и другие выходы.
- 1171. Устранять препятствия на входе в рабочие помещения и другие выходы.

## XVII Требования пожарной безопасности в служебных помещениях

- По окончании работы ответственный за противопожарную безопасность должен проконтролировать отключение всех электроприборов.
- В случае пожара обесточить все электрооборудование здания отключением рубильника.
- В случае обнаружения пожара работники обязаны сообщить о нем в пожарную охрану, а также принять меры к спасению имущества и ликвидации пожара.
- Посторонний противопожарный инструмент проводится на работу не реже 1 раз в месяц, первичный инструмент – при поступлении на работу с пожарной охраной в специальном журнале.
- Инструктаж проводит руководитель структурного подразделения.
- Противопожарный инструмент руководителем проводится ответственный за противопожарную безопасность по учреждению.
- По окончании в административных зданиях ответственно – в обязательном порядке соблюдать и строго соблюдать правила пожарной безопасности в настоящее время.

Принципиально и принципиально

Дружески (принципиально)

всесилье)

но сущность

