

лено и принято
ем собрания
ого коллектива
У «Школа-интернат №18»

Утверждаю
Директор ОГКОУ
«Школа-интернат №18»

Трофимова Трофимова.Н.В

протокол № 1 от 9.04.2024 г.

Приказ № 25 от 26.04.2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Областного государственного казённого общеобразовательного
учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья № 18»
на 2024-2027г

От работников
Представитель
Сидорова Т.А. Сидорова
«26» 04 2024 г.

От работодателя
Директор
Трофимова Н.В. Трофимова
«26» 04 2024 г.

Коллективный договор прошел
необходимую регистрацию
в Агентстве по развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской области

Регистрационный номер _____ от _____

город Ульяновск, 2024

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«14» 05 2024 года, рег. № 281
Вед. государственной *Трофимова О. В*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен « 26 » апреля 2024 года

Областное государственное казённое общеобразовательное учреждение

Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 18 »

Работодатель Трофимова Наталья Владимировна,

т/факс 58-39-24, председатель Совета школы, избираемый

работниками Сидорова Татьяна

Александровна

432001, г. Ульяновск, ул. Крымова, 69.

Государственное учреждение.

Образовательная деятельность.

Коллективный договор подписали:

от работодателя: Трофимов / Трофимова Н.В.

от работников: Сидорова / Сидорова Т.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №18» (далее- школа-интернат) заключен на 2024-2027 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 18 » (далее-школа-интернат).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, в редакции от 22.11.2021; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы, подписан сторонами 14.05.2024, зарегистрирован Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области (регистрационный № 281); Регионального отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, на 2024– 2027 года Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012, в редакции от 25.12.2023; Закона Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» № 134-ЗО от 13.08.2013 (с изменениями на 06.06.2023 № 54-ЗО), иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ульяновской области в сфере трудового законодательства и образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель ОГКОУ «Школа – интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 18» в лице – директора Трофимовой Натальи Владимировны;
- Работник в лице его представителя - председатель Совета трудового коллектива – Сидоровой Татьяны Александровны (далее-работник).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работодатель и работник обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5. Совет трудового коллектива школы-интернат обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор заключен для реализации следующих задач:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы-интернат, установление социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников школы-интернат;
- определение в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечения стабильной и эффективной деятельности школы-интернат;
- практическая реализация принципов справедливости, партнерства, соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, повышение социальной защищенности работников школы-интернат;
- установление, реализация и контроль социально-правовых прав и гарантий, улучшающих положение работников, создание благоприятных условий труда;
- повышение заинтересованности работников школы-интернат в эффективности образовательного процесса, качества образования и социально-профессиональной ориентированности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

1.6. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу школы-интернат, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества школы-интернат, учет мнения Совета трудового коллектива по проектам локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников школы-интернат, предоставляет Совету трудового коллектива по его запросу информацию по социально-экономическим вопросам.

Совет трудового коллектива обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников школы-интернат, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность школы-интернат, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы-интерната.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы-интернат, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Положения коллективного договора применяются при заключении трудовых договоров с работниками школы-интернат, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.9. Обязательства сторон по коллективному договору не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права, ухудшать положение работников школы-интерната по сравнению с действующим законодательством и отраслевыми соглашениями.

1.10. С учетом особенностей деятельности школы-интернат и финансовых возможностей устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, содержащими нормы трудового права, а также дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников школы-интернат.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации школы-интернат обязательства сторон по выполнению коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие при реорганизации школы-интернат в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора работодателя с Министерством просвещения и воспитания Ульяновской области, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.14. Стороны коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются уважать и признавать права каждой из сторон. Отчеты о выполнении коллективного договора рассматриваются на совещаниях при директоре. Общем собрании трудового коллектива и доводятся до сведения всех членов трудового коллектива.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с «26_»апреля 2024г.

Коллективный договор школы-интернат с 01.11.2018 годы считать утратившим силу.

1.16. После уведомительной регистрации коллективного договора работодатель доводит его текст и приложения к нему до работников школы-интернат.

1.17. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте школы-интерната.

1.18. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.19. Настоящий договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами с «26» апреля 2024 года.

2. Обязательства представителей сторон коллективного договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы-интернат, и необходимость улучшения положения его работников работодатель и работники договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в школе-интернат, результативности деятельности коллегиальных органов управления и структурных подразделений школы-интернат. Конкурентно способности работников школы-интернат на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, государственной программы Ульяновской области «Развитие и модернизация образования в Ульяновской области» на 2014-2024 годы, иных документов стратегического планирования на федеральном и региональном уровне, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в областных конкурсах профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности школы-интернат в пределах выделенных Министерством просвещения и воспитания Ульяновской области лимитов бюджетных средств на финансовый год и на плановый период.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников школы-интернат.

2.2.3. Информировывает работников о действующих и (или) готовящихся к принятию в школе-интернат программах и локальных нормативных актах, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных документов.

2.2.4. Предоставляет по запросам работников информацию по социально-трудовым вопросам, направляет проекты нормативных правовых актов и примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников школы-интернат, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами.

2.2.5. Считает неправомерным уклонение от участия в коллективных переговорах, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением договора.

2.2.6. Обеспечивает реализацию Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в школе-интернат в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Совет трудового коллектива:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы-интернат, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов и примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников школы-интернат и обучающихся, в том числе в области оплаты труда и социальных гарантий.

2.3.2. Представляет интересы работников школы-интернат в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключает соглашения и коллективный договор, оказывает помощь в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

- 2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы-интернат.
- 2.3.4. Содействует предотвращению в школе-интернат коллективных трудовых споров при выполнении сторонами обязательств, включенных в коллективный договор.
- 2.3.5. Обращается к работодателю с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников школы-интернат.
- 2.3.6. Проводит экспертизу нормативных правовых актов и примерных положений, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся школы-интернат, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации и Ульяновской области в сфере образования, дает разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников школы-интернат.
- 2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов федерального и регионального уровня и локальных нормативных актов школы-интернат, содержащих нормы трудового права.
- 2.3.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда работников школы-интернат.

3. Развитие социального партнерства и участие Совета трудового коллектива в управлении школы-интернат

- 3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.
- 3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства школы-интернат.
- 3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе по урегулированию социально-трудовых отношений в школе-интернат.
- 3.1.4. Осуществлять систематический контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в школе-интернат.
- 3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников школы-интернат, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников.
- 3.1.6. Содействовать реализации принципа сочетания единоначалия и коллегиальности в управлении школы-интернат на принципах законности, демократии, информационной открытости образовательной системы школы-интернат и учета общественного мнения.
- 3.1.7. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников школы-интернат.
- 3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне школы-интернат содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с Советом трудового коллектива.
- 3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 3.1.10. При принятии в установленном порядке решений и реорганизации либо ликвидации школы-интернат принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.
- 3.1.11. Осуществлять организацию отдыха и оздоровления работников школы-интерната.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 3.2.1. Обеспечивать условия для участия Совета трудового коллектива в разработке и (или) обсуждении локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников школы-интернат.

3.2.2. Способствовать реализации права председателя Совета трудового коллектива участвовать в работе коллегиальных органов управления школы-интерната.

3.2.3. Способствовать формированию в школе-интернате с участием Совета трудового коллектива системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности школы-интерната наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов, создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность Совета трудового коллектива в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором, в том числе:

- развитие системы государственно-общественного управления школы-интерната (социального партнерства, работы по принятию и реализации коллективного договора);
- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения школы-интернат;
- создание и поддержка имиджа школы-интернат (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства).

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора.

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в школе-интернат:

- проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в школе-интернат;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи;
- внедрение различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности школы-интерната;
- обеспечение социальной и правовой защищенности работников школы-интерната из числа молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- организация работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепление за работниками из числа молодежи наставников;
- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- закрепление мер социальной поддержки работникам, получающим высшее образование наряду с осуществлением педагогической деятельности.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязуется ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

4.2. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.3. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ульяновской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

4.4. Работник организации обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

4.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовых отношений, предусмотренных статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

4.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) Совета школы. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совета школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.8. Преподавательская работа лицами, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам

предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

4.11. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, 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) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

4.12. 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. 73 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. 73, 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.13. Работодатель или иной полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

5. Обязательства работодателя по обеспечению занятости

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Совет школы 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.

5.2. Увольнение коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета школы (ст. 82 ТК РФ).

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

5.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

5.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

5.5.4. При появлении новых мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Организует получение педагогическими работниками школы-интерната дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройство выпускников, оказывает помощь работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, эффективно использует кадровые ресурсы.

6.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах школы-интерната, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях выполнения государственного задания.

6.1.3. Обеспечивает деятельность школы-интерната, направленную на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.

6.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников школы-интерната, осуществляющих образовательную деятельность за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере

образования, воспитания, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся школы-интерната, а также к награждению ведомственными наградами.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Ульяновской области, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

6.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала школы-интерната, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников школы-интерната.

6.2. Стороны считают, что:

6.2.1. Принимать как личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания при установлении квалификационной категории один раз в 5 лет следующие результаты работы педагогических работников:

- награждение в межаттестационный период государственными или ведомственными наградами за педагогический труд (кроме медали «Ветеран труда»);
- награждение почетными званиями «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Ульяновской области», медаль К.Д. Ушинского;
- победу в межаттестационный период во всероссийских и региональных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Молодой педагог года»;
- подготовку в межаттестационный период победителей всероссийской спартакиады для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- победу в конкурсном отборе на присвоение категории педагог-наставник, педагог-методист, педагог-исследователь.

6.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении на высшую квалификационную категорию по другой должности.

6.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации, сокращении численности или штата работников школы-интернат Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников школы-интернат по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также в области коллективных прав и интересов.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников школы-интерната.

6.4.2. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в отрасли.

6.4.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников школы-интерната.

6.4.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава школы-интернат;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации педагогических работников;
- недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников школы-интернат;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, научно-образовательных центрах;
- совершенствованию методики оценки труда учителя;
- развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования,

способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. Обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае реорганизации либо ликвидации школы-интерната.

6.5.2. Осуществлять меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования.

6.5.3. Участвовать в региональных этапах Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского конкурса «Директор года», Всероссийского конкурса «Педагогический дебют» и других профессиональных и социально ориентированных конкурсах.

6.5.4. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию спорта, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов, формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в школе-интернате, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.

6.6. Стороны обязуются осуществлять мероприятия по: - сохранению количества рабочих мест;

- проведению консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в школе-интернате;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления до общеустановленного пенсионного возраста);

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- созданию условий по обеспечению права учителей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества образования;

- информированию об условиях досрочного выхода на пенсию.

6.7. Стороны считают, что педагогические работники имеют право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование норм профессиональной этики.

7. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета школы, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемых на них Уставом учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в

порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

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

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

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

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

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

7.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

7.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

7.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета школы, 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 статьями 124 – 125 ТК РФ.

7.13. Работодатель обязуется при наличии финансовых средств:

7.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года периодов нетрудоспособности – 1 день (и другие случаи, предусмотренные ст. 262 ТК РФ).

7.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

7.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

7.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дня устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.16. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

7.17. Ночными считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

7.18. Отдельными категориями работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

7.19. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

8. Оплата и нормирование труда

При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

8.1. Система оплаты труда в школе-интернат определяется локальными нормативными актами школы-интернат в соответствии с федеральным и региональным законодательством по оплате труда:

- Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России № 1992/02 от 29.12.2017);

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Положение об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей,

учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» № 583 от 05.08.2008;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 № 11858;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», зарегистрировано в Минюсте РФ 23.06.2008 N 11861;

- Закон Ульяновской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» № 70-ЗО от 06.06.2012;

- Постановление Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» № 526-П от 07.11.2012;

- Постановление Правительства Ульяновской области «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области» № 547-П от 20.11.2013, с изменениями на 04.08.2021;

- Постановление Правительства Ульяновской области «О внесении изменений в Постановление Правительства Ульяновской области № 547-П от 20.11.2013» от 21.12.2020 № 768-П»

- Постановление Правительства Ульяновской области «О внесении изменений «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области» № 357-П от 04.08.2021.

8.2. Работодатель с участием Совета трудового коллектива школы-интерната:

8.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников школы-интернат, которое является приложением к коллективному договору .

8.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников школы-интернат регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным обеспечением работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенных в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем

применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в школе-интернате, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда школы-интерната;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения ее гарантированной части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации размером труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников школы-интерната и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании школы-интерната;

- применения типовых норм труда для однородных работ;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных нормативными документами;

- положений, устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся школы-интерната, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности школы-интерната по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по школе-интернату по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации; оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;
- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников школы-интерната, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

8.3. При разработке и утверждении в школе-интернате показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности школы-интерната, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Советом трудового коллектива (принцип прозрачности).

8.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе-интернате, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

8.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не выше 35 % часовой тарифной ставки за каждый час

работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива, трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей и помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) обучающихся является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

8.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различного вида работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива устанавливает конкретные размеры доплат (до 12 % от ставки заработной платы работника).

8.7. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, независимо от преподаваемого предмета

8.8. При установлении размеров оплаты труда педагогическим работникам работодатель учитывает следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

8.9. Работодатель в отношении сохранения размеров оплаты труда с учетом квалификационных категорий педагогических работников учитывает следующие положения:

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления ее срока назначения досрочно – не менее чем на один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев;
- о рассмотрении аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые

подтверждены директором школы-интернат и согласованы с Советом трудового коллектива;

- о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории, а также являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию.

- о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.10. Стороны считают необходимым:

8.10.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в школе-интернате, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда директора школы-интерната и его заместителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами коллективного договора.

8.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

8.10.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников школы-интерната для определения размера стимулирующих выплат.

8.10.4. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящая в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

8.10.5. Конкретизировать при заключении работодателем трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником школы-интерната его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

8.10.6. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

8.11. Стороны в целях повышения социального статуса педагогических и иных работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда совместно принимают меры по:

- сохранению достигнутых значений средней заработной платы работников школы-интерната;

- реализации отраслевой системы оплаты труда педагогических и иных работников образования в целях реального повышения оплаты труда педагогических и иных работников школы-интерната с учетом установления дифференциации ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, повышения

гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне,

- установлению размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

8.12. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с работником школы-интерната, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), осуществляется при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

8.13. Стороны применяют унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности школы-интерната по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными отпусками.

8.14. Стороны пришли к соглашению о возможности установления выплаты (доплаты) работнику (работникам) школы-интерната, на которого (которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по созданию условий, повышающих результативность деятельности школы-интерната, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в школе-интернате;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

9. Улучшение условий и охраны труда

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся школы-интерната в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1.Работодатель:

9.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников школы-интерната и несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.2. Своевременно информирует Министерство просвещения и воспитания Ульяновской области о несчастных случаях, произошедших с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, использование школой-интернатом денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, на компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда.

9.1.3. Предусматривает использование выделенных средств на обеспечение безопасности в школе-интернате, охрану труда и здоровья работников и обучающихся за счет субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых школой-интернатом.

9.1.4. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда работников школы-интерната в установленном законодательством порядке.

9.1.5. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в школе-интернате в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в школе-интернате, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

9.1.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.1.8. Обеспечивает за счет бюджетных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1.9. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.10. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

9.1.11. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений школы-интерната.

Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений школы-интерната.

9.1.12. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

9.1.13. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, в размере и на условиях, определяемых по согласованию с Советом трудового коллектива.

9.1.14. Предусматривает порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве, связанного с производством.

9.1.15. Предусматривает участие внештатных технических инспекторов труда в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

Предоставляет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Содействуют выполнению представлений и требований правового инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченного по охране труда в школе-интернате по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

9.2.2. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время их пребывания в школе-интернате.

Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

9.2.3. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений школы-интерната.

10. Обязательства Совета школы

Совет школы обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Осуществлять 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.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

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

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам коллектива в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни
- смерти ближайших родственников
- рождения ребенка
- дорогостоящего лечения
- тяжелого материального положения в семье

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении

11. Контроль за выполнение коллективного договора

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении коллективного договора рассматривается на совещаниях при директоре, итоги реализации ежегодно подводятся на Общем собрании трудового коллектива.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным и региональным законодательством в сфере социально-трудовых отношений.

11.5. Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у директора школы-интерната; второй – у председателя Совета трудового коллектива школы-интерната, третий передается на уведомительную регистрацию в Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области.

