

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Калужской области
«Калужская общеобразовательная школа-интернат № 5 имени Ф.А. Рау
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

на 2020 – 2023 гг.

От работодателя:

Директор ГКОУКО «Калужская
школа – интернат № 5 имени Ф.А. Рау»



Н.Н. Аверина

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации общеобразовательного
учреждения



О.С. Сергеева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Городской Управы города Калуги
(указать наименование органа)

Регистрационный № 30-88 от «02» июня 2020 г.

Руководитель органа по труду

И.И. Смирнов Бригадир И.И. Смирнов
(должность, Ф.И.О.)



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном казенном общеобразовательном учреждении Калужской области «Калужская общеобразовательная школа-интернат № 5 имени Ф.А. Рау для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем, в лице первичной профсоюзной организации (далее - профком).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Территориальное Соглашение между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по урегулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли;

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение 1).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице первичной профсоюзной организации (далее - профком).
- работодатель в лице его представителя – директора Авериной Н.Н.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией учреждения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников под роспись в течении 5-ти дней со дня его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

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

1.8. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.9. В случае изменения условий отраслевого территориального соглашения, или заключения

новых соглашений работодатель (или профком) в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

1.10. Регистрация коллективного договора в территориальном органе власти осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Калужской области и положениями действующего коллективного договора.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.16. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.18. К настоящему коллективному договору прилагаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения;
- 2) положения об оплате труда учреждения;
- 3) перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);
- 4) перечень работ с вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплату к заработной плате (ст. 147 ТК РФ);
- 5) положение о порядке, условиях и размерах компенсационных, стимулирующих, поощрительных и премиальных выплат;
- 6) ученический договор.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников,

совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования

2.2.3. Обеспечивать:

– участие профкома в работе органов управления учреждением (управляющий совет и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего настоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.6. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

-учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ;

-согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.2.7. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) осуществляет (принимает):

-принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

-решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с ТК РФ;

-привлечение работника к сверхурочной работе в соответствии с ТК РФ;

-привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ;

-определение формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

2.3. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- график работы;
- график отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников;
- система оплаты труда учреждения, условия и размер выплаты стимулирующих выплат, оказание материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- объем педагогической нагрузки, тарификацию;
- объем педагогической нагрузки работодателя, его заместителей и совместителей;
- режим рабочего времени работников в каникулярный период;
- введение суммированного рабочего времени;
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- порядок создания, организация работы и принятие решения комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнение;
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работы с указанием их характера и особенностей;
- нормы профессиональной этики педагогических работников.

2.4. Профком:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.4.2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.4.4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.4.5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- за состоянием охраны труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.4.6. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к коллективному договору.

3.1.2. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.1.3. При оформлении трудовых отношений с работником заключается трудовой договор в форме эффективного контракта в соответствии со ст. 57 ТК РФ, в котором конкретизированы:

- трудовая функция;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
- размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

3.1.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

3.1.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

3.1.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии со ст. 57 ТК РФ, другими законодательными актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, и, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевой системой оплаты труда, региональным, территориальным соглашениями.

3.1.7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора, подтверждается его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.

3.2. Стороны подтверждают:

3.2.1. Заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.2.2. В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.2.3. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

3.2.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

3.2.5. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить

на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.2.6. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.2.7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки;
- условия оплаты труда;
- компенсационные и стимулирующие выплаты.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 №196 ст.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, с учетом мнения (по согласованию) с профкомом.

Объем учебной нагрузки для каждого педагогического работника на текущий учебный год оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Учебная нагрузка, определение классов на новый учебный год для учителей, воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.2.8. Объем учебной нагрузки, установленный на новый учебный год в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения часов по учебному плану, а также изменения нагрузки индивидуальной работы в связи с выбыванием обучающегося.

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

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

Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста трех лет, устанавливается в объеме, предшествующем декретному отпуску и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

3.2.9. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в длительных учебных отпусках, устанавливается в объеме, предшествующем отпуску и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

3.2.10. Увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя с согласия работника:
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

3.3. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей руководителя определяет руководитель с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.4. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном

справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

3.5. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.6. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

3.7. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ст. 77, ст. 84 ТК РФ и иными федеративными законами.

3.8. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или п.3 части 1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, п.8, п.9, п.10 или п.13 части 1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.9. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 части 1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.10. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов, экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.11. В день увольнения работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за 2 календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.13. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.14. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет,

одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем в семье ребенка в возрасте до 3 лет, воспитывающей трех или более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.15. Работодатель:

3.15.1. Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

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

3.15.3. Увольнение членов Профсоюза 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 профкома (ст.82 ТК РФ).

3.15.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4. Порядок приема, изменения условий трудового договора и увольнения работников.

4.1. Прием на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением.

4.1.2. Трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

4.1.3. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора, подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

4.1.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить

с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.1.5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.59 ТК РФ).

4.1.6. При заключении трудового договора работник представляет администрации учреждения следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство СНИЛС;
- документ об образовании;
- свидетельство об ИНН;
- медицинскую книжку;
- справку из УМВД России по Калужской области об отсутствии судимости.

4.2. Перевод на другую работу (перемещение).

4.2.1. Переводом на другую работу в той же организации по инициативе работодателя признается, в частности, поручение работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности (т. е. изменение трудовой функции), либо работы, при выполнении которой изменяется размер зарплаты, льготы, преимущества и другие существенные условия трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность.

4.2.2. При невыполнении поставленных задач в установленные сроки, администрация переводит сотрудника на другую должность, работу, оплату труда. При переводе сотрудника на должность ниже прежней без его согласия обязательно письменное подтверждение его несоответствия занимаемой должности.

4.3. Увольнение персонала.

4.3.1. Работник учреждения имеет право уволиться по собственному желанию, предупредив администрацию письменно за две недели до увольнения. Заявление об увольнении с визой руководителя структурного подразделения сдается в отдел кадров для получения обходного листа. Подписанный обходной лист возвращается в отдел кадров в последний день работы; увольняющийся работник знакомится с приказом об увольнении и получает трудовую книжку.

4.3.2. В соответствии с ТК РФ администрация учреждения имеет право уволить работника в случаях:

- несоответствия занимаемой должности по состоянию здоровья (по заключению ВТЭК);
- отказа от работы в связи с изменением существенных условий труда;
- систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) или правил внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- прогула без уважительных причин, в том числе за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов;
- появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;
- неявки на работу более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.

4.3.3. Согласно ТК РФ основанием для увольнения ввиду вышеуказанного служат докладные записки, акт отсутствия на рабочем месте, акт о нахождении в нетрезвом состоянии на рабочем месте. Акты заверяются подписью трех человек.

4.3.4. В порядке исключения, в случае отсутствия ранее дисциплинарных взысканий, по представлению заместителя директора на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание.

4.3.5. Администрация учреждения при проведении сокращения штата и численности работающих, реорганизации учреждения, имеет право уволить сотрудников, предупредив их письменно за 2 месяца до увольнения.

4.3.6. Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудовых отношений. Перечень оснований прекращения трудового договора приведен в ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен в следующих случаях:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе одной из сторон трудового договора, в том числе:
- по инициативе работника, в частности, в связи с его переводом по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом его на выборную должность (п.5 ст.77 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (случаи расторжения трудового договора установлены ст. 81 ТК РФ);
- в связи с невозможностью продолжения трудовых отношений, вызванной:
 - истечением срока трудового договора (ст.77, 79 ТК РФ);
 - обстоятельствами, независящими от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
 - нарушением установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ);
- в связи с отказом работника от продолжения трудовых отношений, в том числе вызванным:
 - сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией (ст. 81 ТК РФ);
 - изменением существенных условий трудового договора (ст.74, 77 ТК РФ).

4.3.7. По любому из вышеперечисленных оснований трудовой договор подлежит расторжению, а работник — увольнению с работы. При этом согласно ст. 77 ТК РФ во всех случаях днем увольнения является последний день работы работника, о чем производится запись в трудовую книжку.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенным с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.3.1. Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;

- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- инструкторам по труду;
- педагогам-библиотекарям;
- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.3.2. Норма часов педагогической работы **20 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам.

5.3.3. Норма часов педагогической работы **24 часа** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

5.3.4. Норма часов педагогической работы **25 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

5.3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования.

5.4. Стороны подтверждают, что:

5.4.1. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку (преподавательскую работу), привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

5.4.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.4.4. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5.4.5. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

5.4.6. Предоставление учебной нагрузки руководителю учреждения, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная учебная нагрузка, выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

5.4.7. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях, в соответствии с главами 1-4 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 распределяется между другими педагогическими работниками до выхода основного работника.

5.4.8. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

5.4.9. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

-не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда работников, являющихся инвалидами I и II группы.

5.4.10. При составлении расписания учебных занятий организация обязана исключить нерациональных затрат времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность работы и не образовывались длительные перерывы ("окна") между занятиями. Длительным считается перерыв свыше одного академического часа.

5.4.11. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускается только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.4.12. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.4.13. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска».

5.4.14. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска

5.4.15. Предоставление педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет

непрерывной педагогической работы длительного отпуска сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (п.п.4 п.5 ст.47 Федерального Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ, приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 года №644). По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.4.16. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

5.4.17. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем 1 месяц.

Предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дня.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемой работодателем с учетом пожелания работника. Правила распространяются при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

5.4.18. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (или согласования) не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.4.19. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.4.20. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода - один год.

5.4.21. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

5.4.22. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.4.23. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.4.24. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается 1 или 2 часа. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.4.25. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется, учитель вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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.

5.4.27. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

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

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

В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

5.4.29. 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.

5.4.30. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.
2. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.
3. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учреждения и в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ.

6.3. Работодатель должен:

1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015.

2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5. Квалификация "дипломированный специалист", присвоенная имеющим государственную аккредитацию образовательным учреждением высшего профессионального образования до прекращения в Российской Федерации обучения по программам подготовки дипломированного специалиста (до 27.10.2007 г.), приравнивается к квалификации (степени) "специалист". Лица, получившие документы государственного образца о высшем профессиональном образовании, подтверждаемом присвоением им квалификации "дипломированный специалист", имеют право продолжить на конкурсной основе обучение по программе магистратуры соответствующего уровня высшего профессионального образования, которое не рассматривается как получение ими второго высшего профессионального образования (ст.4 Федерального закона от 24.10.2007 г. № 232-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части

установления уровней высшего профессионального образования)»

6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома.

7. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года.

8. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель профкома;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

7. Аттестация педагогических работников.

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», ОТС на 2017- 2019 годы, пролонгированное на 2020-2022 годы.

7.2. Локальными нормативными актами учреждения может быть предусмотрена аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестация осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда.

7.4. Изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности

или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

7.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

7.6. Изменение требований к квалификации педагогического работника занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

8. Оплата труда и нормы труда.

Стороны исходят из того, что:

8.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 03 и 18 числа текущего месяца.

8.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о порядке, видах и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке, видах и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам:

- доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

8.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ).

8.4. Изменение оплаты труда производится:

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

8.5. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в 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.

8.6. Штатное расписание школы-интерната формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты.

8.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.8. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере 20% от должностного оклада.

8.9. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

8.10. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.) производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

8.11. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды:

- «Заслуженный учитель» - 1500 рублей;
- «Отличник народного образования СССР» - 1000 рублей;
- «Отличник народного просвещения» - 1000 рублей;
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 1000 рублей;
- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 1000 рублей;
- «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 1000 рублей;
- «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 1000 рублей.

9. Гарантии и компенсации.

9.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета)

Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

9.2. Аттестацию педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, на территории Калужской области проводить в соответствии с нормативными правовыми актами Минобразования науки РФ и приказами Министерства

9.3. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

9.4. Продлевать педагогическим и руководящим работникам действия на срок до одного года имеющихся квалификационных категорий в следующих случаях:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ

«Об образовании»;

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник физической культуры», почетные звания РФ, названия которых начинается со слов: «Народный», «Заслуженный».

9.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалифицированную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющих стаж более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по представлению руководителя образовательного учреждения и ходатайству профсоюзного комитета.

9.6. Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям – победителям конкурсов в рамках национальных проектов по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного - общественного управления общеобразовательным учреждением и педагогического совета сроком на 5 лет.

9.7. Победители региональных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

9.8. Педагогическим работникам, награжденным знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», а также аналогичными знаками (значками), соответствующими профилю выполняемой работы, может присваиваться первая квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

9.9. Педагогическим работникам, получившим в меж аттестационный период звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника на имя Главной аттестационной комиссии, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета образовательной организации.

9.10. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, а аттестован по одному из них, оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

9.11. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Калужской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор - методист, тренер - преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к соглашению, а также в других случаях, если по

выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность.
- при возобновлении педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

10. Охрана труда и здоровья.

Охрана труда - это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, реабилитационные и иные мероприятия. Охрана труда является важнейшим элементом правоотношения работника с работодателем, по которому работодатель обязан обеспечить охрану труда на рабочем месте работника. Охрана труда является, по своей сути, одним из важнейших гарантов соблюдения трудовых прав граждан.

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране труда.

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

10.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа за счет учреждения.

10.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

10.6. На основании пункта 20 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Приложение № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н) на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.

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

10.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

10.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

10.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.12. Работникам школы-интерната обеспечивать прохождение обязательных периодических бесплатных медицинских осмотров.

10.13. Предоставить педагогическим и другим работникам права использования одного дня здоровья для планового посещения медицинских учреждений с целью прохождения медицинского осмотра.

10.14. Предоставить всем работникам возможность платного питания в течение дня в столовой школы- интерната.

10.15. Предоставить возможность использования одного дня на осенних и весенних каникулах для коллективно организованного физкультурного досуга и спортивно-оздоровительных мероприятий без обязательной явки в школу.

10.16. Предоставление трех дополнительных оплачиваемых дней к отпуску работникам, отработавшим год без больничных листков.

Работник обязуется:

10.16. Соблюдать требования охраны труда, установленные законными и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

10.17. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.18.

10.18. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

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

10.21. Прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

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

11.3. Работодатель принимает решения с учетом (по согласованию) профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 и п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также по мотивации работодателя, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выбранных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

11.8. Увольнение по п. 2, 3 и п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ председателя профкома осуществляется только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации

педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82 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 комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика сменностей (ст. 103 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).

12. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

12.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, содержащее требования в недельный срок, с момента получения такого заявления, устранить выявленные нарушения и сообщить профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

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

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

12.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

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

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

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

12.10. Осуществлять контроль за соблюдением проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.11. 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.

12.12. Рассматривать все заявления на материальную помощь членов профсоюза, давать мотивированный ответ в случае отказа.

В обязательном порядке удовлетворять заявления в случаях:

- тяжелого заболевания (самого работника);
- смерти близких родственников.

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

13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

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

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.2. Совместно Сторонами разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляется контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в сентябре и мае.

13.4. Возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 3-хдневный срок.

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

13.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

13.8. Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня его подписания.

13.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.10. Настоящий коллективный договор распространяется на **110** сотрудников.

Почтовый адрес учреждения:

ГКОУКО «Калужская школа-интернат № 5 имени Ф.А. Рау»
248018 г. Калуга, ул. Стеглянников Сад, д.25

Электронный адрес учреждения:

rau@spark-mail.ru

