

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников ГКС(К)ОУ РМ «Саранская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат I и II вида» (далее - Учреждение) для повышения социальной защищенности работников Учреждения, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников Учреждения.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений. Коллективный договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образования и науки.

1.3. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Сторонами настоящего коллективного договора являются руководитель учреждения в лице его представителя – директора В.Ф. Марычева и работники трудового коллектива в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Е.В. Малыйкиной (далее – Профсоюз).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны согласились в том, что первичная профсоюзная организация выступает в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников Учреждения при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.6. Стороны согласились в том, что:

1.6.1. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Мордовия и не ограничивает права руководителя образовательного учреждения в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.6.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

1.6.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.6.4. Коллективный договор, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Государственный комитет Республики Мордовия по труду и занятости населения.

1.6.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителем, а также Государственным комитетом Республики Мордовия по труду и занятости населения.

1.6.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в образовательном учреждении действуют нормы, улучшающие права работников.

1.6.7. Профсоюзная организация образовательного учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счет соответствующей профсоюзной организации.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора в образовательном учреждении.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора образовательного учреждения, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования республиканских целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Содействовать осуществлению в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

III. Обязательства сторон в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников **стороны договорились:**

3.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, республиканской целевой программы развития образования в Республике Мордовия на 2011 – 2015 годы, республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.2.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

3.2.2. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

3.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского бюджета обращаться в органы исполнительной и законодательной власти Республики Мордовия для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательного учреждения в связи с ростом потребительских цен;

- предусматривать в республиканском бюджете выделение средств на:

- охрану труда и пожарную безопасность в образовательном учреждении, аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;

- проведение за счет средств работодателя обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- санаторно-курортное лечение и оздоровление работников Учреждения и их детей;

- ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых, связана с образовательным процессом);

- ежемесячные надбавки и единовременное пособие молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

3.2.4. Содействовать принятию решений в образовательном учреждении в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.5. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора в образовательном учреждении.

3.3. Учреждение:

3.3.1. Обеспечивает качественное и своевременное финансирование государственного образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, программ, централизованных расходов, утвержденными законами о федеральном и республиканском бюджете.

При реализации функций государственного заказчика республиканских целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих республиканских целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

3.3.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

3.3.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Министерства образования Республики Мордовия и другую необходимую информацию.

3.3.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе коллегии, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях.

3.4. Профсоюз:

3.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников системы образования.

3.4.2. Оказывает членам Профсоюза образовательного учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательного учреждения.

3.4.4. Содействует предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

3.4.5. Обращается в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников системы образования.

3.4.6. Проводит экспертизу проектов республиканских законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательного учреждения, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателям трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.8. Предоставляет Министерству образования Республики Мордовия информацию и разъяснения по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзной организации образовательного учреждения.

IV. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются законодательством о труде Российской Федерации, Республики Мордовия, настоящим коллективным договором образовательного учреждения.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

4.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим коллективным договором образовательного учреждения.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер базового (должностного) оклада работника, повышающие коэффициенты и стимулирующие выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с

установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.1.4. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.1.5. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должно соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

4.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретном образовательном учреждении.

4.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

4.1.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме

не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

4.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.4.1. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

4.4.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.4.3. В исключительных случаях в образовательном учреждении представитель работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной

компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных трудовым договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

4.4.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемым в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.5. Общим выходным днем является воскресенье.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5.1 В образовательном учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

4.6. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01 октября 2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательного учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.7. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.7.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.2. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена

по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.3. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.8. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

4.9. Работникам (главному бухгалтеру, зам.директора по АХЧ, бухгалтеру, делопроизводителю, библиотекарю) с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

4.9.1. Работодатель с учетом финансовых возможностей устанавливает работникам - членам профсоюза ежегодные дополнительные оплачиваемые три дня к отпуску, которые в течении года не имели больничных листов.

4.10. Работникам Учреждения предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) при наличии средств на условиях, предусмотренных в коллективном договоре:

- собственная свадьба – три дня;
- свадьба детей – один день;
- рождение ребенка – два дня;
- смерть членов семьи – три дня;

4.12. Для медицинских работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.14. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

V. Оплата и нормы труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия коллективного договора неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1 Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам.

5.2 Стороны подтверждают, что:

5.2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2.2. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзной организацией, в соответствии с трудовым законодательством, Единых рекомендаций по оплате труда РТК, нормативными правовыми актами РФ и Республики Мордовия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.2.3 Заработная плата работников образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда.

5.2.4. Отнесение должностей работников образовательного учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательного учреждения с учетом:

- а) базовых окладов, должностных окладов;
- б) повышающих коэффициентов к базовым окладам;
- в) выплат компенсационного характера;
- г) выплат стимулирующего характера.

5.3.1. Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно примерного положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия,

утвержденным постановлением Правительства Республики Мордовия от 29.10.2008 г. № 487.

Педагогическим работникам производятся выплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей в соответствии с постановлением Правительства Республики Мордовия от 28 марта 2011г. № 99 «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия».

5.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения образования по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется руководителем учреждения образования на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда.

Критерии оценки эффективности деятельности учреждения утверждается комиссией по распределению стимулирующего фонда Учреждения. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждения и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Мордовия, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.4. В пределах выделенного на соответствующий финансовый год за счет всех источников фонда оплаты труда образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание.

5.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5.7. Совместным решением работодателя и профсоюзной организации образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на

социальную поддержку работников образования, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

5.8. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

5.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.11. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.12. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые два дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29 декабря 2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

5.13. Повышенная оплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) производится работникам учреждения за каждый час работы. Рекомендуемый размер повышенной оплаты труда - не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения.

5.14. Работодатель:

5.14.1. Осуществляет контроль за оплатой труда, согласовывает структуру и штатное расписание, тарификационные списки образовательного учреждения.

5.15. Профсоюз:

5.15.1. Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выплат педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

5.15.2. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

5.15.3. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VI. Гарантии содействия занятости

6.1. Работодатель:

6.1.2. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательного учреждения.

6.1.3. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

6.1.4. Координирует деятельность образовательного учреждения педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности образовательного учреждения в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательного учреждения, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательного учреждения в течение 90 календарных дней.

6.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательного учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем первичную профсоюзную организацию и службу занятости населения.

6.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательном учреждении; председателя первичной профсоюзной организаций, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

6.3.5. Увольнение работников по п.2 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

6.4. Принимают меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся отрасли при реорганизации или ликвидации учреждения, проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

6.5. Взаимодействуют с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.6. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе органов, осуществляющих управление в сфере образования, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

VII. Улучшение условий и охраны труда

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны подтверждают:

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.1.1. На время приостановки работ в образовательном учреждении, кабинете, лаборатории, мастерских и т.п. вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателя и работниками учреждения:

7.2.1. Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Закона РФ «Об образовании».

7.3. Работодатель:

7.3.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников учреждения, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного

травматизма и профзаболеваний доводит до сведения Профсоюза и всех сотрудников образовательного учреждения.

7.3.2. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работающими в образовательном учреждении.

7.3.3 Проводит работу по обеспечению ежегодного заключения соглашений по охране труда в образовательном учреждении.

7.3.4. Обеспечивает техническую экспертизу зданий и сооружений в образовательном учреждении с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.3.5. Ежегодно (в течение января) информирует профсоюзную организацию о состоянии охраны труда в образовательном учреждении и причинах производственного травматизма, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе - затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Федерального закона РФ от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», осуществляет контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.4.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

7.4.3. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с работниками.

7.4.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов образовательного учреждения в качестве независимых экспертов.

7.4.5. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц образовательного учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.6. Принимает участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.4.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с федеральными органами исполнительной власти и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

7.4.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.4.9. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

7.4.10. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

VIII. Социальные гарантии, льготы

8.1. В целях социальной защиты работников образовательного учреждения, в пределах выделенных средств за счет всех источников стороны рекомендуют предусмотреть в коллективном договоре:

8.1.1. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- юбилей 50 лет для всех - один рабочий день;
- юбилей 55 лет женщине - один рабочий день;
- юбилей 60 лет мужчине - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день.

8.2. Стороны подтверждают, что:

8.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

8.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам образовательного учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем с учетом мнения соответствующей профсоюзной организации.

9.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием), множительной техникой и др. в целях реализации Уставной деятельности.

9.1.3. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда 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);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);

- представление к награждению государственными и отраслевыми наградами работников – членов профсоюза;

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

9.3. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборный профсоюзный орган вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном коллективном договоре, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

Х. Срок действия коллективного договора

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2013 года и действителен по 31 декабря 2015 года.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится по мере необходимости по согласию сторон.

10.3. Администрация обязуется довести до каждого работника текст коллективного договора в месячный срок со дня подписания. В случае реорганизации учреждения или передачи другому собственнику коллективный договор остается в силе в течение срока его действия, если это не противоречит интересам работников.

10.4. Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива 25 декабря 2012 года протокол № 4.

От администрации:
Директор школы-интерната
I и II вида
_____ В.Ф. Марычев

От трудового коллектива:
Председатель профсоюзной
организации школы-интерната
I и II вида
_____ Е.В. Малыйкина

Зарегистрирован в Государственном
комитете Республики Мордовия
по труду и занятости
« _____ » _____ 2013 года

Регистрационный №

