

<p>Рассмотрено и принято на Общем собрании трудоого коллектива ОГКОУ «Школа-интернат № 87»</p>	<p>Утверждено Директор ОГКОУ «Школа-интернат № 87» <i>Пронина</i> Е.В. Пронина</p>
<p>Протокол № 1 от 29.12.2021г.</p>	<p>Приказ № 325 от 30.12.2021г.</p>

Коллективный договор
Областного государственного казённого общеобразовательного
учреждения «Школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья № 87»
(ОГКОУ «Школа-интернат № 87»)
на 2022 – 2024 годы

<p>Представитель работников ОГКОУ «Школа-интернат № 87» - председатель Совета трудового коллектива <i>Кузнецова</i> Н.И. Кузнецова</p>	<p>Представитель работодателя – директор ОГКОУ «Школа-интернат № 87» <i>Пронина</i> Е.В. Пронина</p>
--	--

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

Регистрационный номер _____ от _____

город Ульяновск
 2021

Коллективный договор (соглашение)
 зарегистрирован в Агентстве по
 развитию человеческого потенциала
 и трудовых ресурсов Ульяновской
 области **1**
 16 марта 2022 года, пер. № 159
Григорьев О.В.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №87» (далее – коллективный договор) заключен на 2022-2024 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №87» (далее - школа-интернат).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, в редакции от 22.11.2021; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, подписано сторонами 29.12.2020, зарегистрировано Рострудом 11.02.2021 (регистрационный № 1/21-23); Регионального отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, на 2021 – 2023 годы, подписано сторонами 30.03.2021 (регистрационный № 182 от 02.04.2021); Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012, в редакции от 01.07.2020; Закона Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» № 134-ЗО от 13.08.2013 (с изменениями на 30.07.2021), иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ульяновской области в сфере трудового законодательства и образования.

1.3. Коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в школе-интернате, устанавливает общие условия оплаты труда работников школы-интерната, их гарантии, компенсации и льготы.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора школы-интерната Прониной Елены Викторовны (далее – работодатель);
- работники в лице их уполномоченного представителя - председателя Общего собрания трудового коллектива Кузнецовой Нины Ивановны (далее – работники).

Интересы работников во взаимоотношениях с работодателем в школе-интернате представляет выборный орган - Совет трудового коллектива.

1.5. Коллективный договор заключен для реализации следующих задач:

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

1.6. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу школы-интерната, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для

безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества школы-интерната, учет мнения Совета трудового коллектива по проектам локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников школы-интерната, предоставляет Совету трудового коллектива по его запросу информацию по социально-экономическим вопросам.

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации школы-интерната обязательства сторон по выполнению коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

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

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

1.15. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.

Коллективный договор школы-интерната на 2019 - 2021 годы считать утратившим силу.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01.10.2024.

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

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

1.18. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

2. Обязательства представителей сторон коллективного договора

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

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

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в областных конкурсах профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

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

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

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

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

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

2.2.6. Обеспечивает реализацию Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в школе-интернате в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Совет трудового коллектива:

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

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы-интерната.

2.3.4. Содействует предотвращению в школе-интернате коллективных трудовых споров при выполнении сторонами обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.5. Обращается к работодателю с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников школы-интерната.

2.3.6. Проводит экспертизу нормативных правовых актов и примерных положений, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся школы-интерната, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации и Ульяновской области в сфере образования, дает разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников школы-интерната.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов федерального и регионального уровня и локальных нормативных актов школы-интерната, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда работников школы-интерната.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства школы-интерната.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе по урегулированию социально-трудовых отношений в школе-интернате.

3.1.4. Осуществлять систематический контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в школе-интернате.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников школы-интерната, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников.

3.1.6. Содействовать реализации принципа сочетания единоначалия и коллегиальности в управлении школы-интерната на принципах законности, демократии, информационной открытости образовательной системы школы-интерната и учета общественного мнения.

3.1.7. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников школы-интерната.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне школы-интерната содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с Советом трудового коллектива.

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

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений и реорганизации либо ликвидации школы-интерната принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.1.11. Осуществлять организацию отдыха и оздоровления работников школы-интерната.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечивать условия для участия Совета трудового коллектива в разработке и (или) обсуждении локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников школы-интерната.

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

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

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

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

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

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

- проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в школе-интернате;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи;
- внедрение различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности школы-интерната;

- обеспечение социальной и правовой защищенности работников школы-интерната из числа молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- организация работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепление за работниками из числа молодежи наставников;
- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- закрепление мер социальной поддержки работникам, получающим высшее образование наряду с осуществлением педагогической деятельности.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками школы-интерната заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора осуществляется в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником школы-интерната.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава школы-интерната и иных локальных нормативных актов школы-интерната.

4.1.3. Работодатель при введении эффективного контракта обеспечивает заключение с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые для исполнения работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в школе-интернате показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация школы-интерната не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники школы-интерната, включая директора и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором могут замещать в школе-интернате на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники школы-интерната, включая директора и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере управления образования, учебно-методических кабинетов и центров) осуществляется с учетом мнения Совета трудового коллектива, и при условии, если учителя школы-интерната обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом школы-интерната, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами школы-интерната, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных

обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой в школе-интернате организацией труда.

4.3. Работодатель имеет право предусматривать:

- в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;
- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда (работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; не освобожденного председателя Совета трудового коллектива; работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня);
- предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха беременным женщинам в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Ульяновской области и Правительства Ульяновской области, направленных на поддержку беременных женщин;
- предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Ульяновской области и Правительства Ульяновской области, направленных на поддержку работающих женщин в Ульяновской области и предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей.

4.4. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе по установленным профессиональным стандартам, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленной законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.5. Стороны исходят из того, что с работниками, включая директора и его заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры и дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие использование таких технологий дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случае карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения

или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. Оплата труда и нормы труда

При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

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

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

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

- Положение об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» № 583 от 05.08.2008;

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

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

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

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

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

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

- Постановление Правительства Ульяновской области «О внесении изменений «О

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

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

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

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

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;
- формирования размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенных в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в школе-интернате, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда школы-интерната;
- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения ее гарантированной части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников школы-интерната и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе-интернате, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не выше 35 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива, трудовым договором.

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

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

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

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

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

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;
- об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников (в соответствии с нормативными документами в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов).

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

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления ее срока назначения досрочно – не менее чем на один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев;
- о рассмотрении аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены директором школы-интерната и согласованы с Советом трудового коллектива;
- о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории, а также являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию;
- о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым:

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

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

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

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

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

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

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

- сохранению достигнутых значений средней заработной платы работников школы-интерната;
- реализации отраслевой системы оплаты труда педагогических и иных работников образования в целях реального повышения оплаты труда педагогических и иных работников школы-интерната с учетом установления дифференциации ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, повышения гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне,
- установлению размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (педагогической) работы,

компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

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

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

- по созданию условий, повышающих результативность деятельности школы-интерната, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в школе-интернате;
- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора.

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников школы-интерната определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников школы-интерната определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными работодателем совместно с Советом трудового коллектива, предусматривая в них, в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в школе-интернате, так и за ее пределами;
- порядок и условия осуществления образовательной деятельности с учетом круглосуточного пребывания обучающихся в школе-интернате;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- условия реализации права педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в школе-интернате, так и за его пределами;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в школе-интернате в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в школе-интернате иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в школе-интернате с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к учебным занятиям.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению директора школы-интерната с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам школы-интерната.

Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

Изменение графика отпусков работодатель осуществляет с согласия работника и Совета трудового коллектива.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени исчисляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет менее 56 календарных дней, проработавшим в году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора школы-интерната, его заместителей и главного бухгалтера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормируемый рабочий день предусматриваются правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормируемый рабочий день не может составлять менее трех календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормируемым рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.8. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. При этом определяется конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.9. Педагогическим работникам школы-интерната предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству и другие вопросы определяются директором школы-интерната по согласованию с председателем Совета трудового коллектива.

6.10. Работникам школы-интерната предоставляется кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам по его письменному заявлению с сохранением заработной платы:

- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет) - 2 дня; (40, 45, 30, 35, 25 лет) – 1 день;
- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника – 3 дня;
- родителям, в связи с проводами сына в армию - 1 день.

7. Условия и охрана труда

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

7.1.Работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников школы-интерната и несчастных случаев с работниками и

обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

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

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

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

7.1.6. Вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке либо назначает уполномоченного по охране труда из числа работников школы-интерната с заключением дополнительного соглашения к его трудовому договору.

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

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

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

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

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

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

Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений школы-интерната.

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

Предусматривает предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 %.

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

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

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

Предоставляет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2. Стороны совместно:

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

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

Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

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

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

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

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

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

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников школы-интерната, осуществляющих образовательную деятельность за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, воспитания, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся школы-интерната, а также к награждению ведомственными наградами.

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

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

8.2. Стороны считают, что:

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

- награждение в межаттестационный период государственными или ведомственными наградами за педагогический труд (кроме медали «Ветеран труда»);

- награждение почетными званиями «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Ульяновской области», медаль К.Д. Ушинского;

- победу в межаттестационный период во всероссийских и региональных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Молодой педагог года»;

- подготовку в межаттестационный период победителей всероссийской спартакиады для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

- победу в конкурсном отборе на присвоение категории педагог-наставник, педагог-методист, педагог-исследователь.

8.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

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

8.4. Стороны совместно:

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

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

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

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава школы-интерната;

- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации педагогических работников;

- недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников школы-интерната;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в

том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, научно-образовательных центрах;

- совершенствованию методики оценки труда учителя;
- развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

8.5. Стороны договорились:

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

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

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

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

8.6. Стороны обязуются осуществлять мероприятия по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в школе-интернате;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления до общеустановленного пенсионного возраста);
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права учителей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества образования;
- информированию об условиях досрочного выхода на пенсию.

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

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам школы-интерната должны предоставляться дополнительные меры социальной поддержки и стимулирования, предусмотренные законодательством Ульяновской области.

9.2. Педагогические работники школы-интерната имеют право на оказание услуг по оздоровлению за счет средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области.

9.3. Педагогическим работникам – молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с законодательством Ульяновской области.

9.4. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория по результатам аттестации до окончания срока ее действия.

9.5. Директор школы-интерната и его заместители, совмещающие свою должность с должностью педагогического работника, аттестуются в качестве педагогического работника аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ульяновской области Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области.

Педагогические работники школы-интерната аттестуются аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ульяновской области Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области.

9.6. Оплата труда педагогическим работникам школы-интерната производится в течение срока действия квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием, в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
Учитель	Учитель, воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре, а также основам безопасности жизнедеятельности), сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности
Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Учитель-дефектолог	Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированной основной общеобразовательной программе)
--------------------	--

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ульяновской области Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области на основании письменного заявления работника.

9.7. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки работников их числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями, спортивно-оздоровительными лагерями;
- реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации в Ульяновской области программ, направленных на обеспечение жильем молодых семей.

9.8. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством Российской Федерации.

10. Гарантии прав представителя трудового коллектива и Совета трудового коллектива

10.1. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива школы-интерната определяются трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом школы-интерната и коллективным договором.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Совета трудового коллектива, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий.

10.2.2. Предоставлять Совету трудового коллектива школы-интерната бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные оборудованием, необходимым для работы Совета трудового коллектива и проведения собраний работников, а также оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы, обеспечивать уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства школы-интерната и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Совета трудового коллектива.

10.2.3. Не препятствовать представителям трудового коллектива школы-интерната в реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять по запросу Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Использовать информационные системы для широкого информирования работников о деятельности Совета трудового коллектива школы-интерната по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

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

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

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

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

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

В коллективном договоре
ОГКОУ «Школа-интернат № 87»
Прошито и пронумеровано 137 страниц
Директор

Е. В. Пронина
20.01.2014 год

