***Копия***

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Республиканского государственного оздоровительного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении «Боградская санаторная школа-интернат»

­­­­­­­­­­(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2011 – 2013 год(ы)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **От работодателя:** |  | **От работников:** |
|  |  |  |
| Директор общеобразовательного учреждения\_\_\_\_\_\_Сердюкова Г.В.(подпись, Ф.И.О.) |  | Председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ознобкина Г.В.(подпись, Ф.И.О.) |
| М.П. |  |  |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

­ (указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)

 М.П.

1. **Общие положения**
2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат»
3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
4. Сторонами коллективного договора являются:
	* работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
	* работодатель в лице его представителя – директора Сердюковой Галины Валентиновны
5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30, 31 ТК РФ).
6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
	* + правила внутреннего трудового распорядка;
		+ положение об оплате труда работников;
		+ соглашение по охране труда;
		+ список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
		+ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
		+ положение о распределении компенсирующей части фонда оплаты труда работников РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат»
		+ положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат»

стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

* + - * учет мнения (по согласованию) профкома;
			* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
			* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
			* участие в разработке и принятии коллективного договора;
1. **Трудовой договор**
	* + - 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
				2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

* + - * 1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

* + - * 1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

* + - * 1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

* + - * 1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

* + - * 1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
				2. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
				3. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
				4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

­по взаимному согласию сторон;

1. по инициативе работодателя в случаях:
	* уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (или воспитательных групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника

* + - * 1. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в исключительных случаях только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу.

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

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

2.14 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в производится в случаях, предусмотренных статьей 81 ТК РФ и иными федеральными законами

1. **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель обязуется:
	1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и медицинских работников (в разрезе специальности).
	2. Повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

* 1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
	2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.187 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173–176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

* 1. Согласно Приказа Минобрнауки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» организовывать проведение аттестации работников в соответствии с новым порядком аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам базовый оклад с соответствующим повышающим коэффициентом со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
1. **Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**
	* 1. Работодатель обязуется:
2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТКРФ).

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

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

1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).
2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
3. Стороны договорились, что:

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

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

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

1. **Рабочее время и время отдыха**

5.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 18 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) у учителей, 30 часов в неделю – у воспитателей.

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

1. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
	* по соглашению между работником и работодателем;
	* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
2. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных, воспитательных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, а также для работающих по скользящему графику для учреждений с круглосуточным пребыванием воспитанников.

В порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным 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.

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

1. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

1. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с согласия работника.
2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

1. Работодатель обязуется:

 5.9.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению администрации учреждения и работника (ст. 128 ТК РФ)

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

* 1. Общим выходным днем является воскресенье.

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

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

1. **Оплата и нормирование труда**

6.1.Стороны исходят из того, что:

6.1.1 Размер начисленной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

6.1.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

6.1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим «Положением об оплате труда работников РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат» (приложение 1)

6.1.4. Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) работников с учетом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой по совместительству, производится раздельно для каждой из должностей.

6.1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-перечня выплат компенсационного характера;

-настоящего Положения;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

-мнения представительного органа работников.

6.1.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год.

Состав фонда оплаты труда работников учреждения состоит из следующих частей: должностные оклады работников, фонд компенсирующих выплат, фонд стимулирующих выплат. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять до 15 процентов средств на оплату, в том числе формирование централизованного фонда до 1,5 процента на стимулирование руководителя.

6.1.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения по ПКГ устанавливаются согласно приложения 1.1 к настоящему «Положению об оплате труда работников РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат». Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложения 1.2 к настоящему «Положению об оплате труда работников РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат».

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

6.1.8. Размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.1.9. Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размер должностных окладов работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов. При определении размера должностных окладов работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования через применение повышающего коэффициента (приложение 1.3 к настоящему «Положению об оплате труда работников РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат»).

 Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Руководитель вправе изменить размер повышающего коэффициента в ту или иную сторону в случае:

-получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа (по заявлению работника);

-при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

-по истечении срока действия квалификационной категории.

Руководитель учреждения при определении размера окладов (должностных окладов) работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)

6.1.10. Учреждение в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно определяет работникам размеры мер материального стимулирования.

6.1.11. Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

 6.1.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.1.13. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

-педагогическим и другим работникам за работу в оздоровительном образовательном учреждении санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении

-специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности;

-районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

 -выплаты работникам, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;

 -выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время);

-доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности (заведование кабинетом, мастерскими, проверка письменных работ и т.д.)

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок

6.1.14. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и

нормативными актами, содержащими нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

6.1.15. Руководитель учреждения организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым кодеком Российской Федерации. И по итогам аттестации назначается надбавка за работу во вредных условиях.

6.1.16. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах. Назначаются в соответствии с разработанным в учреждении «Положением о размерах и условиях выплат компенсационного характера работникам в РГООУ «Боградская санаторная школа-интернат»

6.1.17. Молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается доплата в размере 30% к базовому окладу, а имеющим диплом с отличием в размере 50% в течение трех лет работы.

6.1.18. Специалистам, преподающим родной язык, производится доплата в размере 15 % от должностного оклада.

 6.1.19. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

− за интенсивность и высокие результаты работы;

− за качество выполняемых работ;

− за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

− премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работназначаются и производятся в соответствии с коллективным и трудовым договором, локальными нормативными актами. Выплаты устанавливаются на месяц или иной срок, но не более чем до конца года

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда и высоки результаты работы устанавливается до 50 процентов должностного оклада работника учреждения.

Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается учреждением самостоятельно без ограничения их максимального размера в соответствии с локальными нормативными актами учреждения в пределах имеющихся у средств на оплату труда.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (базовому должностному окладу) или абсолютных размерах.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами учреждения.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится основному персоналу учреждения и устанавливается в процентах к базовому окладу. Конкретный размер данных выплат приведен в таблице.

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры выплат в процентах |
| от 5 до 10 лет | до 5 |
| от 10 до 20 лет | до 10 |
| свыше 20 лет | до 15 |

 6.1.20. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.21. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, решения о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений.

6.1.22. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров), специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

6.1.23. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» с (последующими изменениями).

6.1.24. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.1.25 Размеры ставок почасовой оплаты труда учителей, преподавателей устанавливаются путем умножения базового оклада на величину повышающего коэффициента.

6.1.26. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.1.27.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме 2 и 17 числа каждого месяца.

* 1. Работодатель обязуется:

6.2.1.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.2.2.Ответственность за своевременность подачи сведений, требующих пересмотра размера заработной платы, несет работник; ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

1. **Гарантии и компенсации**
	1. Стороны договорились, что работодатель:
		1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
		2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
		3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными

 фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

## Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из бюджета учреждения.
2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

1. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
2. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
3. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

1. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
2. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
3. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
4. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
5. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
6. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
7. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
8. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в республиканском противотуберкулезном диспансере.
9. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
10. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
11. Профком обязуется:
	* организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
	* проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
12. **Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ

производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 10%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также соблюдения общего порядка увольнения и только предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

 (ст.274, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

* 1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
	+ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
	+ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
	+ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
	+ запрещение работы в выходные и 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 (ст.180 ТК РФ);
	+ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
	+ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
	+ составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
	+ утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
	+ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
	+ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
	+ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

## Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, республики.
9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилея, болезни, смерти работника.
14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
15. **Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

 11.8. По истечению трех лет коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий (ст.43. пункт 3)