

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ножовская школа- интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья VIII вида»
(МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида»)

Адрес: 617183, Пермский край, Частинский район, с. Ножовка
ул. Ленина. п. 5

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 - 2025 г. г.

От работодателя:

И.о.директора
МКОУ «Ножовская школа – интернат VIII
вида»

Пахольченко Г.В.

(подпись, Ф.И.О.)

15 ноября 2022 г.



От работников:

Представитель работников
МКОУ «Ножовская школа- интернат
VIII вида»
Азанова О.И.

(подпись, Ф.И.О.)

15 ноября 2022 г.

Вступает в действие с момента регистрации в органе по труду.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Министерство промышленности и торговли Пермского края
(указать наименование органа)

Регистрационный № 469 от «15» ноября 2022 г.
Врио руководителя органа по труду Заместитель руководителя И.Б. Зройчикова
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Ножовская школа- интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья VIII вида».
- 1.2. 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 МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII (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.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники Учреждения в лице представителя работников МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида» Азановой Ольги Ивановны, работодатель в лице его представителя — и.о.директора Пахольченко Гелены Валерьевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя работников МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида»:
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида»;
 - 3) Положение о выплатах компенсационного характера, премировании, единовременной материальной помощи работникам МКОУ Ножовская школа – интернат VIII вида»;
 - 4) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ Ножовская школа-интернат VIII вида»;

В коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Учреждением – учет мнения):

- 1) участвует в разработке и принятии Устава Учреждения, изменений и дополнений в Устав с последующим внесением на утверждение Учредителю;
- 2) обсуждает и принимает коллективный договор;
- 3) рассматривает результаты деятельности Учреждения, другие вопросы по представлению руководителя Учреждения.
- 4) избирает представителей работников Учреждения в состав комиссии по трудовым спорам;
- 5) принимает решения об объявлении забастовки, а также об основных условиях ее проведения.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с 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.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении.

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 директором Учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

2.7. 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.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, 2.12. Уставом организации, 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).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, 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). Оплата курсов на внебюджетной основе, производится за счет Учреждения.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 — 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 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.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя работников МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида», в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

- 2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.12. Уставом организации, 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).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, 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). Оплата курсов на внебюджетной основе, производится за счет Учреждения.
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 — 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 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.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять представителя работников МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида», в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного 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 (и другие категории работников).

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

4.5.3. 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.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности – 35 часов).

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

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

5.4 Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5 Составление расписания уроков, занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (работающим на 1 ставку)

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

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

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

5.9 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида».

5.10 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 директора.

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

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

5.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.13 Работодатель обязуется:

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

- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- на похороны близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) — 3 дня;
- прохождения периодического медицинского осмотра — 2 дня;

- последний звонок 9; 11 классы- 1 день;
- при поступлении детей сотрудников в 1 класс – 1 день (1-го сентября);
- в связи с несчастными случаями (пожар, кража и др.) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 3 дня (и другие случаи).

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

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «Ножовская школа-интернат VIII вида».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: аванс – 25 числа текущего месяца и окончательный расчёт – 10 числа следующего месяца.

6.3. Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;

6.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ)

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор, главный бухгалтер Учреждения.

6.7. Выплаты компенсационного характера

6.7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученика-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующих в учебном процессе.

6.7.2. В образовательном Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.7.2.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ);

6.7.2.2. Выплаты за расширение зон обслуживания размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ);

6.7.2.3. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 60.2 ТК РФ);

6.7.2.4. Выплаты за работу в ночное время - 35%;

6.7.2.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (статья 153. ТК РФ);

6.7.2.6. Повышенная оплата сверхурочной работы - в соответствии со ст. 152 ТК РФ;

6.7.2.7. Уральский коэффициент – 15%;

6.7.2.8. Работникам образовательной организации, работающим в сельской местности, устанавливается повышенный на 25% размер должностных окладов;

6.7.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7.5. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

6.7.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством и нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются приказом директора образовательной организации.

6.7.7. Размер выплат компенсационного характера работникам образовательной организации определяет директор образовательной организации.

6.8. Выплаты стимулирующего характера

6.8.1. В образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.8.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательной организации по согласованию с представителем работников образовательного Учреждения.

6.8.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательного Учреждения и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности образовательного Учреждения устанавливаются ежегодно локальным актом образовательного Учреждения с учетом следующих показателей:

- выполнение муниципального задания (выполнение сметы-расходов);
- обеспечение своевременного предоставления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;
- обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы РФ и государственные внебюджетные фонды;
- отсутствие факторов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
- прочие критерии.

6.8.1.3. Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом образовательного Учреждения ежегодно.

6.8.1.4. В образовательном Учреждении могут быть иные выплаты стимулирующего характера.

6.8.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективным договором и локальными нормативными актами образовательного Учреждения.

6.8.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного Учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

6.8.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

6.8.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период.

6.8.6. Для установления работникам стимулирующих выплат и определения их размера в Учреждении создается постоянно действующая Экспертная комиссия по подведению итогов работы в составе: заместителя директора, представителя работников, руководителя МО учителей, руководителя МО воспитателей, члена Управляющего совета. Состав Экспертной комиссии по подведению итогов работы своим приказом утверждает директор.

6.8.6.1. До 20 числа каждого месяца проводится самооценка деятельности. Полученная информация выносится на рассмотрение экспертной комиссии 25 числа, где принимается решение по баллам и сумме выплат в денежном выражении для каждого работника Учреждения.

6.8.6.2. Управляющий совет рассматривает эффективность, результативность и качества выполняемых работ на основании протокола экспертной комиссии. Принимает решение по установлению стимулирующих выплат.

6.8.6.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения по итогам учебного года при наличии денежных средств могут быть выплачены свыше минимального размера оплаты труда.

6.8.6.4. Расчет стоимости балла определяется из суммы стимулирующей части ФОТ за вычетом премиальных, компенсационных выплат, материальной помощи:

- оставшаяся сумма делится в процентном соотношении: педагоги – 60%, административно-управленческий персонал – 15%, учебно-вспомогательный персонал – 25%

- стимулирующая выплата в денежном выражении по каждому работнику определяется умножением количества его баллов на стоимость балла.

6.8.7. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора образовательного Учреждения по согласованию с Управляющим советом и представителем работников образовательного Учреждения.

6.8.8. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного Учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом образовательного Учреждения.

6.8.9. Стимулирующие выплаты могут быть выплачены за разрешение актуальных задач, стоящих перед ОУ, которые согласуются с Управляющим советом и представителем работников образовательного Учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечит защиту персональных данных согласно Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Постановления Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами, операторами, являющимися государственными или муниципальными органами»

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами именно в образовательных целях.

7.3. Обеспечит право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.4. Обеспечит иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Пермского края.

VIII. Охрана труда и здоровья в организации

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые 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.

8.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. 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.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. 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).

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

8.7. 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.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

8.11. 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.

8.12. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением согласия по охране труда.

8.13. Оказывать содействие членам комиссий 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.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.16. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации Учреждения и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления работников учреждения и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

8.17. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

IX. Контроль за исполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.4. Рассматривают в срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. 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.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Коллективный договор заключен представителем работников от имени трудового коллектива школы и работодателем в лице директора.

2. Трудовой коллектив школы уполномочил представителя работников подписать коллективный договор.

Х. Стороны подписавшие договор

От работодателя:

И. о. директора МКОУ
«Ножовская школа - интернат
VIII вида»

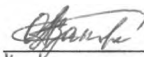


"15" ноября 2022" (дата подписания)



От работников:

Представитель работников
МКОУ «Ножовская
школа-интернат VIII вида»



"15" ноября" 2022" (дата подписания)

Пронумеровано и прошнуровано

12

листов

и. о. директора МКОУ «Ножовская
школа-интернат VIII вида»



Г. В. Пахольченко

