

Коллективный договор

Государственного общеобразовательного учреждения
Республики Коми
«Школы – интернат № 1» г. Воркуты
между администрацией ГОУ РК «ШИ № 1» г. Воркуты,
профсоюзным комитетом ГОУ РК «ШИ № 1» г. Воркуты
на 2024-2027 годы

От работодателя:

И.О.директора

ГОУ РК «ШИ № 1»

г. Воркуты



Е.С.Матюнина

От работников:

Председатель ПК

ГОУ РК «ШИ № 1»

г. Воркуты



Е. А. Лионская

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в _____

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 90-к/2024
от «20» 06 2024 г.

Начальник управления труда: _____
Подпись: _____ Ф.И.О. Лионская Е.А.

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 202 _____ г.

Руководитель органа охраны по труду

_____ / _____

Содержание

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование</i>	<i>Страница</i>
1	Цели и задачи Коллективного договора. Общие положения	3
2	Регулирование производственных и трудовых отношений	5
3	Рабочее время и время отдыха	13
4	Оплата труда	22
5	Охрана труда и здоровья работников	28
6	Социальные гарантии и компенсации	32
7	Гарантии профсоюзной деятельности	36
8	Обязательства профкома	38
9	Заключительные положения. Контроль исполнения Коллективного договора и ответственность сторон социального партнерства	40

Глава I. Цели и задачи Коллективного договора

1.1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами, действующими на территории Российской Федерации, и определяет взаимоотношения между работодателем и работниками в области экономического и социального развития трудового коллектива.

1.2. Стороны настоящего Коллективного договора.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации ГОУ РК «ШИ № 1» г. Воркуты и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице и.о. директора ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты Елены Сергеевны Матюниной, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения, представителем которых является первичная профсоюзная организация Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации ГОУ РК «ШИ №1» в лице председателя профсоюзного комитета ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты Евгении Александровны Лионской.

1.3. Предмет Коллективного договора.

Предметом настоящего Коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работникам, согласование интересов работников учреждения и работодателя, доведение до работников и гарантирование соблюдения работодателем основных положений Трудового кодекса Российской Федерации, имеющих наибольшее значение для работников.

Целью Коллективного договора является реализация государственной политики в сфере труда.

1.4. Сфера действия Коллективного договора.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения ГОУ РК «ШИ №1»

Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения в течение месяца, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Школы-интерната, сменой председателя профкома Школы-интерната.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы-интерната Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Школы-интерната Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Школы-интерната Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности (ст.44 ТК РФ).

1.7. Основные принципы заключения Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств, при систематическом контроле его исполнения и неотвратимости ответственности за его нарушения.

Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

1.8. Общие обязательства работодателя, профсоюзного комитета и работников.

Работодатель и его органы признают право профсоюзного комитета на заключение Коллективного договора от имени работников.

Работодатель обязуется:

- обеспечить сохранность имущества учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- учитывать мнение профсоюзного комитета по всем вопросам деятельности учреждения, проектам реализации текущих и перспективных образовательных планов и программ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- выступать на стороне работников – по защите их интересов при разрешении трудовых споров (конфликтов) на всех уровнях учреждения;
- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работника на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- проводить мероприятия по улучшению охраны труда, обеспечению безопасности жизнедеятельности работников;
- добиваться соблюдения работодателем государственных гарантий и прав работников учреждения в сфере труда, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем Трудового кодекса Российской Федерации, положений законодательных актов об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других нормативных или правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

- выполнять возложенные на них обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, Трудовым кодексом Российской Федерации, а педагогические работники, кроме того, выполнять обязанности, возложенные на педагогического работника статьей 48 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, её органов, членов, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению их прав.

Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности профсоюзной организации, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителя организации.

Глава 2. Регулирование производственных и трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в некоторых случаях, установленных статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации (в дальнейшем ТК РФ), лица, не достигшие указанного возраста. На отдельные виды тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями могут приниматься лица не моложе восемнадцати лет.

Работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предъявляемым статьей 57 ТК РФ. В число обязательных условий трудового договора включаются такие условия, как объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы, условия оплаты труда, обязанности работодателя, трудовая функция.

Выполнение условий трудового договора работником осуществляется согласно положениям трудового договора, Правилам внутреннего трудового

распорядка, должностным инструкциям, требованиям действующего трудового законодательства.

Условия трудового договора могут быть дополнены и изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года перед уходом работника в очередной отпуск.

При установлении педагогическим работникам, для которых ГОУ РК «ШИ № 1 » г. Воркуты является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах. Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует должности, квалификации, и если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

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

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

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

2.4. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГОУ РК «ШИ №1» г.Воркуты, а также педагогическим работникам других школ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых ГОУ РК «ШИ № 1» г. Воркуты является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.5. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможным расторжениям трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников школы может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.9. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата регулируется статьей 179 ТК РФ.

2.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные места, соответствующие уровню квалификации

высвобождаемого работника или не требующие специального образования (вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор прекращается.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться по только основаниям, предусмотренным в Трудовом Кодексе РФ (статья 77).

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.13. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения по-согласованию-профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 372 ТК РФ).

Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.14. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

2.15. Работодатель обязан исполнять следующие обязанности, вытекающие из трудового законодательства:

- обеспечить право работника на справедливые условия труда, в том числе, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечить право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в сроки, установленные законодательством;
- обеспечить право работников на объединение с целью защиты своих прав и интересов, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечивать право на разрешение индивидуальных, коллективных,

трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами; обеспечивать право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работника в случае необходимости к дисциплинарной, материальной ответственности в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- возмещать вред, причиненный работником в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

- трудоустраивать на прежнее место работы выпускников образовательного учреждения, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу;

- совместно с ГУ РК «Центр занятости населения города Воркуты» осуществлять мероприятия, направленные на повышение занятости граждан пенсионного и пред пенсионного возраста;

- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными действующими нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16. Основные трудовые права и обязанности работников соответствуют правам, закрепленным в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, содержащих нормы трудового права.

2.17. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, содержащих нормы трудового права;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и

качеством выполненной работы;

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля),
- на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- на повышение квалификации; в этих целях работодатель создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю, на удлиненный оплачиваемый отпуск, на получение пенсии за выслугу лет, социальные гарантии и льготы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- на длительный (до 1 года) отпуск без сохранения заработной платы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и (или) Уставом общеобразовательного учреждения;
- на меры социальной поддержки, предоставляемые педагогическим работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.18. Работник обязан в соответствии со ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство всех участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав школы и Правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях,

которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ», учитывается при прохождении ими аттестации.

2.19. Для ухода за детьми – инвалидами детства, до достижения ими 18-летнего возраста, одному из работающих родителей или лицам, их заменяющим, по их заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня (ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации) в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

2.20. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. ст. 263, 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.21. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 Трудового кодекса Российской Федерации).

Глава 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В случае невыхода на работу по уважительной причине работник обязан уведомить работодателя о причинах невыхода в течение данного рабочего дня.

3.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися). Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Право на сокращенную рабочую неделю (не более 36 ч) имеют работники, чьи рабочие места по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо к опасным условиям труда (класс 3.3 и выше) (ст. 92 ТК РФ).

Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.3. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается суммированный режим работы согласно графику работы. Работа осуществляется по сменам, продолжительность смены не более 12 часов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

На период непредвиденного отсутствия работника для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их письменного согласия (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для установления неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа.

3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более 2 часов, а также с учетом дневной и недельной умственной работоспособности учащихся и шкалой трудности учебных предметов.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.6. В ГОУ РК «ШИ №1» г.Воркуты устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. ГОУ РК «ШИ №1» г.Воркуты работает круглосуточно. Рабочий день для воспитателей устанавливается с разделением его на части с перерывом более двух часов по индивидуальному расписанию согласно «Положению о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений» (приказ МО РФ от 01.03.2004 г.№ 945 п.3.3,3.4) и ст.104 ТК РФ (суммированный учет рабочего времени).

3.7. Педагогам, имеющим детей в возрасте до 7 лет, в субботу определяется методический день.

3.8. В соответствии со ст.333ТК РФ для педагогических работников учреждений устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, нормируемая часть рабочего времени составляет:

- 1.нагрузка учителей на 1 ставку – 18 часов в неделю;
- 2.нагрузка воспитателей на 1 ставку -30 часов в неделю.

Продолжительность урока 45 минут, уроки проводятся по расписанию. Нормируемая часть рабочего времени, предусмотренная для проведения учебных занятий, определяется в астрономических часах, включая время уроков и перемен. Другая часть рабочего времени в пределах 36 часов не нормируется. В течение этого времени работники выполняют иные должностные обязанности.

К ним относятся:

-работа, связанная с участием в заседаниях педагогического совета, методических мероприятиях(в соответствии с графиком и планами работ учреждения);

-дежурства в ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты (в целях наблюдения за выполнением режима дня обучающихся, обеспечения порядка и дисциплины в течение дня)

Педагогические работники осуществляют дежурство по учреждению. Дежурство начинается не позднее, чем за 15 минут до начала занятий (смены) и продолжается не менее 15 минут после их окончания.

-работа по изучению индивидуальных особенностей, способностей, интересов и склонностей детей, их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий, оздоровительных и других организационные мероприятий с детьми;

- непосредственная подготовка к работе по обучению и воспитанию учащихся;

- работа с родителями (лицами, их заменяющими, семьями), в том числе проведение родительских собраний и консультаций.

3.9. Кроме того, с согласия руководителя ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты, допускается дополнительная преподавательская работа в основное рабочее время, которая не считается совместительством и не требует заключения трудового договора в порядке, определенном п.2 Постановления Минтруда от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Однако такое увеличение преподавательской нагрузки должно приводить к ухудшению качества преподавания. При решении этого вопроса руководителям образовательных учреждений необходимо учитывать, что у учителя должно оставаться достаточное время на подготовку к проведению учебных занятий.

3.10. Продолжительность рабочего дня воспитателей, обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку.

3.11. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи.

3.12. При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день в различные дни недели по графику (ст.111 ТК РФ «Выходные дни»).

3.13. 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.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. 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. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностным обязанностям, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с

согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих 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 на период каникул утверждается директором учреждения.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки - педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Педагогические работники во время каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

3.16. Педагогические работники осуществляют дежурство по учреждению. Дежурство начинается не позднее, чем за 15 минут до начала занятий (смены) и продолжается не менее 15 минут после их окончания.

3.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения за каждый рабочий год.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен, согласно ст. 123 ТК РФ следующим работникам;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;

- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком.

График отпусков должен составляться работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждаться не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика оплачиваемого отпуска учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала оплачиваемого отпуска работники учреждения должны быть извещены не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись.

Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

3.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается не менее 30 календарных дней.

Работникам до восемнадцати лет предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.20. Педагогические работники имеют право на удлиненный ежегодный отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда. Продолжительность отпуска педагогов предусмотрена постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», составляет, согласно перечню

образовательных учреждений, предприятий и организаций и должностей, работа в которых дает право на ежегодные оплачиваемые отпуска, для педагогических работников не менее 56 календарных дней.

3.21. Продолжительность отпуска состоит из основного ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков и максимальным количеством дней не ограничивается.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.116 ТК РФ). Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются без переноса на следующий год; оплачиваемые - могут предоставляться и в следующие годы.

3.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

3.23. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме следующих работников: беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

3.24. Работодатель имеет право по производственной необходимости и при наличии финансовых средств отозвать из отпуска работника с его письменного согласия. При этом неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в течение текущего года или присоединяются к следующему отпуску.

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в следующих случаях:

<i>Лица, имеющие право на вышеуказанный отпуск</i>	<i>Продолжительность отпуска в календарных днях</i>
Участникам ВОВ	до 35 к/дней
Ветеранам боевых действий на территории других государств, в т.ч. инвалидам, ветеранам труда	от 2-х недель до одного месяца
Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	до 14 к/дней
Работающим инвалидам	до 60 к/дней
Работникам в случае рождения ребенка в семье	до 5 к/дней
Работникам в случае регистрации брака	до 5 к/дней
Работникам, чьи дети вступают в брак	3 к/дня
Работникам в случае смерти близких родственников	до 5 к/дней
В связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 и т.д. лет)	2 к/дня
В связи с переездом на новое место жительства	3 к/дня
Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери	14 к/дней
Проводы детей на срочную военную службу	3 к/дня
Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет	1 к/день
Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу	14 к/дней
Родителям, женам, мужьям, военнослужащих, погибших или умерших, вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	14 к/дней

3.26. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

3.27. Для ухода за детьми-инвалидами детства, до достижения ими 18-летнего возраста, одному из работающих родителей или лицам, их заменяющим, предоставляется четыре оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой (ст. 262 ТК РФ). Четыре дня предоставляется вне зависимости от количества рабочих дней текущего месяца.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ).

3.28. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

3.29. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также в соответствии со ст.ст. 173.1., 173, 174, 256, 286 ТК РФ . Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

3.30. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются Учредителем и Уставом учреждения.

Глава 4. Оплата труда

4.1. Основные понятия и определения главы в соответствии со ст. 129 ТК РФ трактуются так:

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 года, (протокол № 11), а также в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной постановлениями Правительства РК.

4.4. Оплата труда работников учреждения производится на основе должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей и специалистов государственных учреждений образования, должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников государственных учреждений образования всех типов и видов, утвержденных постановлениями Правительства РК.

Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителю и специалистам школы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, при условии наличия высшего профессионального образования и стажа работы на руководящих или педагогических должностях или по профилю учреждения не менее пяти лет, с учетом требований к квалификации.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников школы-интерната устанавливаются в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности.

Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РК.

Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, награды Российской Федерации, повышение должностных окладов (ставок заработной платы) производится только по одному основанию.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в постановлении Правительства РК, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

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

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный работником счет в банке.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику либо по доверенности его доверенному лицу.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:

-за первую половину расчетного месяца выплачивается 25 числа текущего месяца;

-за вторую половину расчетного месяца выплачивается 10 числа месяца следующего за расчетным.

4.6. Выплатами компенсационного характера являются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, доплаты молодым специалистам.

Выплата компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ, картой аттестации рабочего места, специальной оценки условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера молодым специалистам установлены в приложении № 3, утвержденным постановлением Правительства РК, при этом молодыми специалистами являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее, среднее профессиональное образование, впервые поступившие на работу в соответствии с полученной специальностью и заключившие трудовой договор со школой на срок не менее трех лет.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты, разработанным в соответствии с постановлениями Правительства РК.

4.7. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам, на оказание материальной помощи, а также выплату надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда.

Размеры премий, материальной помощи, а также надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, распределяются комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты, разработанным на основании постановления Правительства РК, в пределах средств, направленных на оплату труда и утверждаются приказом директора ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты.

4.8. Размер повышения должностных окладов (ставок заработной платы), тарифных ставок работникам ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты производится с постановлением «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»:

- Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского

заклучения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии;

- Педагогическим работникам за наличие первой и высшей квалификационной категории;

- Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения - за часы занятий по коми языку в I-XI классах и литературе в V-XI классах;

- Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации; (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

- показатели квалификации (образование, стаж, педагогический опыт, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания в соответствии с которым регулируется размер ставки (должностной оклад) работника;

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

- объем учебной (педагогической) работы;

- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации. Выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенности начисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

– дополнительную оплату за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда);

– дополнительную оплату педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое) при условии наличия фонда;

– выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

– процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями.

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

4.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

– при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.12. При невыполнении норм труда (должностных инструкций) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже среднемесячной заработной платы работника.

При невыполнении норм труда (должностной инструкции) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненных работ.

4.13. Время простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.14. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных федеральным законодательством - 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

Доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания) осуществляется в пределах установленной для данного работника продолжительности рабочего времени. Размер доплат определяется соглашением сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

4.15. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала очередного отпуска.

4.16. В случае причинения материального ущерба учреждению работником в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), составляется акт служебного расследования, определяется размер ущерба по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения.

Руководствуясь ст. 248 ТК РФ, в бесспорном порядке работодатель вправе произвести удержание ущерба при одновременном наличии следующих условий:

- когда сумма ущерба не превышает месячного заработка работника;
- когда не истек месячный срок со дня окончательного установления размера ущерба, причиненного работником.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное

имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб учреждению.

4.17. За работниками, направленными на обязательное медицинское обследование (осмотр), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы (по приказу работодателя).

4.18. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день его работы (ст. 140 ТК РФ).

4.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно - ст. 236 ТК РФ.

4.20. Ответственность за правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

Глава 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя. В связи с чем он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

В этих целях работодатель обязан:

- разработать и реализовать комплексный план улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий в учреждение;
- включить в план мероприятий по улучшению условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий обязательства сторон, направленные на

профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочем месте;

- провести в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;

- после проведения специальной оценки условий труда предоставить работникам льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;

- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома;

- создать в школе комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе должны входить члены профкома;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками учреждения независимо от стажа, опыта работы и квалификации инструктаж по охране труда на основании правил и инструкций по технике безопасности с учётом конкретных условий работы, по оказанию первой помощи пострадавшим;

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

Инструктаж проводится по следующим основным видам:

- вводный инструктаж;
- первичный инструктаж;
- повторный инструктаж;
- внеплановый инструктаж;

В соответствии с законодательством обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев.

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

Работодатель в установленном порядке в случае причинения вреда жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

В случае получения травмы на производстве при выполнении служебных обязанностей все необходимые материалы передаются в Воркутинский Филиал Фонда социального страхования Республики Коми.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212, 213 ТК РФ);

Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае

медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ), при отсутствии обучения и проверки знаний по охране труда и технике безопасности.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, не достигших возраста 15 лет.

По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

5.2.1. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных, спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики).

5.2.2. Приобретать и выдавать за счет собственных средств учреждения сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающие средства на основании единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОПР.), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) или иного уполномоченного представительного органа работников (статьи 214, 221 ТК РФ)

5.2.3. Организовать хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации, уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н).

5.2.4. С учетом мнения Профсоюза и финансово-экономического положения учреждения реализовывать иные мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников:

- улучшение социально-бытовых условий для работников;
- обеспечение рабочих мест питьевой водой;
- разработка корпоративной программы укрепления здоровья;
- мероприятия по психологической разгрузке, производственная гимнастика, спартакиады среди структурных подразделений, Дни здоровья с привлечением членов семей работников;
- проведение обучения по охране труда с применением современных обучающих средств (тренажеры, видеофильмы, учебная литература и т.д.);

проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда;
внедрение корпоративной системы информирования работников об охране труда, издание информационных бюллетеней, газет на тему охраны труда и пр.

5.3. Работодатель обеспечивает условия труда женщин:

- не привлекая к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляя в командировки беременных женщин;
- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижать нормы выработки, нормы обслуживания или переводить на другую работу, более легкую;
- запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом, перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

5.4. Работники обязаны:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда в школе;
- соблюдать инструкции по охране труда.

5.5. Не допускается к работе работник (ст. 76 ТК РФ):

- появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, с обязательным медицинским освидетельствованием;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не прошедший (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательного медосмотра.

5.6. Профком обязан:

- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, разрабатывать рекомендации и

проводить мероприятия, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- по итогам учебных периодов проводить собрания работников по вопросам охраны труда, предупреждения болезней и травм на производстве и в быту;

- обеспечить контроль создания и соблюдения безопасных и здоровых условий труда на производстве;

- принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

5.7. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Глава 6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Для обеспечения социальных гарантий и компенсаций работодатель обязуется:

Работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года предоставляется право компенсации по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно согласно ст. 325 ТК РФ.

При непредставлении проездных билетов, но при наличии документов подтверждающих проведение отпуска в другой местности (именной билет в одну сторону, отпускной билет с отметкой администрации населенного пункта, отметка о регистрации в месте отдыха, санаторная путевка и т.п.), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда (плацкартный вагон пассажирского поезда).

В случае проезда в отпуск личным транспортом расходы оплачиваются по примерной стоимости проезда кратчайшим путем по железнодорожному тарифу (плацкартный вагон пассажирского поезда) при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в определенном месте.

Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем. При проезде к месту отдыха по прямому кратчайшему направлению с остановками в пути оплата производится согласно представленным проездным документам независимо от количества остановок в пути.

Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата проезда неработающих членов семьи производится независимо от раздельного с работником использования ими ежегодного отпуска. Оплата проезда работников и членов их семьи производится в пределах территории Российской Федерации (ст. 325 ТК РФ).

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно работника членов его семьи по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты, предусмотренные ст. 325 ТК РФ, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

6.3. Пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования начисляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Материальная помощь оказывается работнику в размере, установленном Положением о Материальной помощи, настоящим коллективным договором.

6.5. Награждение Почетными грамотами, благодарностями особо отличившихся работников, независимо от стажа работы, к праздникам и юбилейным датам производится в соответствии с положением о Почетной грамоте.

6.6. Материальная помощь работнику выдается:

- в случае смерти близкого родственника (муж, жена, дочь, сын, мать, отец) - в размере не менее 3 000 рублей;

- в случае смерти работника, не имеющего близких родственников, выплачивать материальную помощь в размере не менее 3000 рублей для организации похорон. Деньги выдавать лицу, назначенному приказом по ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты, ответственному за организацию похорон;
- на приобретение медикаментов – в размере не менее 1000 рублей;
- на длительное лечение – в размере не менее 3000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением работника – не менее 1000 рублей.

Основанием является личное заявление, ходатайство профсоюзного органа, подтверждающие документы.

6.7. В день сдачи крови и её компонентов работник освобождается от работы в учреждении. Помимо этого, работнику после сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Работник вправе присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать его в иное время в течение календарного года после дня сдачи крови.

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок в дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Ст. 186 ТК РФ.

6.8. В случае переезда работника, проработавшего в районах Крайнего Севера, в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, работодатель оплачивает стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа в соответствии со ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фактические затраты включают себя:

- железнодорожный тариф на провоз багажа (контейнера);
- порожный пробег машины;
- доставку багажа до погрузки;
- погрузку, разгрузку;
- проездные документы (железнодорожные, авиа);
- оформления документов;
- НДС.

Выплаты компенсаций производятся при предоставлении следующих документов:

- заявления на имя работодателя с просьбой о возмещении расходов, связанных с переездом работников и членов его семьи;
- справки из ЖЭУ о составе семей, с датой выписки каждого члена семьи;
- справка, заверенной работодателем, о стаже работы в районах Крайнего Севера;

-справки с места работы работающих членов семьи о том, что они не использовали этой льготы на своем предприятии;

- копии накладных на отправку контейнера (не возмещается стоимость за оценку багажа);

- копии проездных документов.

Право на выплату компенсаций в случае переезда к новому месту жительства сохраняется за работником в течение 6 месяцев со дня увольнения.

6.9. В целях стимулирования труда за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность устанавливаются надбавки, компенсационные, стимулирующие выплаты.

6.10. Работнику (в том числе по совместительству), наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, на дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.11. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств (при наличии экономии ФОТ), направляемых на оплату труда в соответствии с «Положением» и согласно действующему Законодательству.

6.12. В случае увольнения работника, в связи выходом на пенсию (по старости, инвалидности) или по собственному желанию, в случае переезда работника из районов Крайнего Севера, проработавшего на Крайнем Севере не менее 20 лет и в данном образовательном учреждении не менее 15 лет, выплачивается дополнительное пособие в размере 15 % от должностного оклада за каждый отработанный год при наличии дополнительного финансирования.

6.13. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается. Согласно квалификационным характеристикам, классное руководство в должностные обязанности педагогического работника, включая учителей, не входит.

6.14. Работникам ,имеющих трех и более детей в в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст.262.2 «Об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющих трех и более детей».

6.15. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период: длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

6.15.1. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6..15.2. Педагогическим работникам, находящимся на пенсии , у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения , сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

6.15.3.Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов , подтверждающие данное основание.

Глава 7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. 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.

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

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

7.6. 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 им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

7.8. 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 с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

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

7.11. Работодатель с учетом мнения 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 нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

7.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1%.

Глава 8. Обязательства профкома

8.1. Профком обязуется:

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной штаты, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. ТК РФ).

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).

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

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю городской комиссии по социальному страхованию.

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

8.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах

работников.

8.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению.

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

Глава 9. Заключительные положения.

Контроль исполнения Коллективного договора и ответственность сторон социального партнерства.

9.1. Все изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон с составлением протокола решения совместного заседания.

9.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами с 01 января 2024 года.

9.3. Коллективный договор заключается на срок с 01 января 2024 г. по 31 декабря 2027 г. (на срок не более 3 лет), стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.4. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства.

9.5. Ответственность за содержание Коллективного договора возлагается на профсоюзный комитет и руководителя учреждения.

И.О.директора ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты

Е.С.Матюнина

Председатель профсоюзного комитета
ГОУ РК «ШИ №1» г. Воркуты

Е. А. Лионская