

От работодателя:

Директор ГКОУ школы-интерната
г. Бузулука

В. В. Мезенкова
« 26 » декабря 2022 года



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГКОУ школы-интерната г. Бузулука

Т. В. Казакова
« 26 » декабря 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная) школа-интернат»
г. Бузулука Оренбургской области
(в тексте – школа-интернат)

на 2023-2025 годы



Начато « 01 » 01 2023г.
Окончено « 31 » 12 2025г.
На 86 стр.
Хранить постоянно

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией ГКОУ школы -интерната г. Бузулука
(в тексте школа- интернат)
и первичной профсоюзной организацией
на 2023-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между администрацией ГКОУ школы – интерната г. Бузулука в лице директора (далее «Администрация») и первичной профсоюзной организацией (далее «Профсоюз») с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально- экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности школы- интерната.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников школы-интерната. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками школы-интерната и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

- работники школы-интерната в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель, в лице директора школы-интерната.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на членов профсоюза, всех работников школы-интерната.

1.4 Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор школы-интерната не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым Кодексом Российской Федерации и Территориальным соглашением.

1.4.2 Предметом настоящего коллективного договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников образования, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией школы-интерната.

1.4.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет

другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работодателя и всех работников школы-интерната.

1. 4.3. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РФ и Российским профсоюзом образования на 2021-2023 годы, отраслевым региональным соглашением между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, в нем также воспроизводятся некоторые положения Трудового Кодекса, имеющие наибольшее значение для работников.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознанием ответственности за функционирование и развитие школы-интерната и необходимости улучшения положения работников, Администрация и Профсоюз договорились:

2.1.1 Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности школы-интерната, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, государственной программы Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области» утвержденной постановлением Правительства Оренбургской области от 29.12.2018 № 921-пп, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать совместное участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2 Администрация в рамках действующего законодательства:

2.1.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование школы-интерната в соответствии с объемами утвержденных бюджетных обязательств. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности школы-интерната г. Бузулука, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, также размеров субсидий, предоставленных организации на возмещение нормативных затрат, связанных с

оказанием ей в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.1.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала для установления работникам выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллектива, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4 Предоставляет возможность представителям профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссиях и других мероприятиях;

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий работников.

2.2.6. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. 3. Профсоюз в рамках действующего законодательства:

Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы-интерната.

2.3.1 Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.3. Обращается в органы исполнительной власти Оренбургской области с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.4 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5 Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ШКОЛОЙ-ИНТЕРНАТОМ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.3. Обеспечивать участие представителей сторон Договора в работе своего руководящего органа при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

Обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе органов самоуправления школы-интерната (наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности школы-интерната г. Бузулука

3.2. Администрация обязуется:

3.2.1 В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников;

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза.

3.2.2 При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников ГКОУ школы-интерната г. Бузулука, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза руководителем для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Коллективного договора.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по привлечению в отрасль молодых специалистов:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в школе-интернате;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- закрепление наставников за работниками из числа молодых специалистов в первый год их работы в школе-интернате;
- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- закреплению мер социальной поддержки работникам из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу и установление им надбавок к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера школы-интерната;

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов школы-интерната. Условия трудового договора, снижающий уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, отраслевым региональным Соглашением, коллективным договором являются не действительными и применяться не могут.

4.1.3. Работодатель школы-интерната ежегодно утверждает, с учетом мнения профсоюзной организации предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год, не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом:

- а) преемственность классов, групп;
- б) учитель знакомится с учебной нагрузкой на следующий год до ухода в отпуск под роспись;

в) объем учебной нагрузки учителям устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий школы-интерната;

г) объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

д) установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.1.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с приказом о приеме на работу, Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в школе-интернате.

Администрация обязана в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом школы-интерната, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором школы-интерната, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового до-

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

4.1.6. Работники школы-интерната, включая руководителей и заместителей руководителей организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда Администрация и Профсоюз исходят из того, что:

5.1 Системы оплаты труда работников школы-интерната устанавливаются локальными нормативными актами школы-интерната, коллективным договором, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области.

5.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников школы-интерната, утверждают в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников общеобразовательной организации, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников школы-интерната и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании школы-интерната;

- применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников школы-интерната.

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

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 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, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования России решения о выдаче диплома.
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной пла-

ты (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Стороны предусматривают в коллективном договоре:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

5.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории

- в случае длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, по их истечении сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до принятия атте-

стационарной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

5.9. Предоставлять возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.10.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положения работников

5.10.3 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и настоящего договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах

5.11. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- по классному руководству, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплаты стимулирующего характера;

- по проверке письменных работ - выплатам компенсационного характера.

5.12. За работником школы-интерната сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст.139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск.

5.13. Работодатель выплачивает в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в соответствии с Трудовым Кодексом в установленные сроки два раза в месяц 15 и 30 (31) числа.

5.14. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда. Структуре заработной платы, средних размерах заработных плат, должностных окладов, выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников школы-интерната определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) порядок определения учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами.

6.2 Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в школе-интернате в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016г № 536 «Об утверждении особенностей режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 042388), предусматривая в них свободные от обязательного присутствия в школе-интернате дни с целью ис-

пользования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, соревнований, экскурсий с обучающимися, дней открытых дверей для родителей и других мероприятий, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

6.4. Работодатели оплачивают работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.5. Предоставление ежегодных основных оплачиваемых отпусков учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, другим работникам образования по графику в течение календарного года. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за

две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.7. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»(зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016г., регистрационный № 42532)), с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 г. № 748 (зарегистрировано Минюстом России 3 августа 2020 г., регистрационный № 59142).

6. 8. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы-интерната.

В эти периоды администрация вправе привлекать учителей к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

6. 9. 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, с сохранением заработной платы.

6.10. Работникам предоставляется свободный день(дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Администрация:

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

ющимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на собрании трудового коллектива с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.3. Реализуют выполнение мероприятий по охране труда.

7.1.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.1.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.1.6. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

7.1.7. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.1.8. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

7.1.9. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством Российской Федерации порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.1.10. Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство внештатным техническим инспектором труда профсоюза, организует совместно с ответственным по охране труда и технике безопасности школы - интерната обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда школы-интерната по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны.

7.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей ответственного по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.2.3 Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мер по охране труда.

7.2.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.5. Стороны договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.3 Стороны совместно:

7.3.1 Разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, учитывая особенности школы - интерната, включая вопросы:

- материальное обеспечение кабинетов химии, физики, трудового обучения, ОБЖ, информатики, спортзалов и спортооружений;
- обеспечении средствами индивидуальной защиты работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования в спортзалах, мастерских, кабинетах химии, физики, информатики, технологии, трудового обучения;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;

- ответственность за жизнь и здоровье детей.

7.4. Работодатель обеспечивают участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в школе-интернате, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.5. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, по приемке школы-интерната к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Администрация:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной сфере. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах.

8.1.2. Определяет формы поощрения работников школы-интерната, осуществляющих образовательную деятельность, за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению учитывается мотивированное мнение Профсоюза.

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

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников школы-интерната, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с Профсоюзом. При ликвидации школы-интерната, сокращении численности или штата работников образовательной организации Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

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

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации преподавательского состава;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников, в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации школы-интерната.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация школы-интерната с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией школы-интерната, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации;

8.4.2. Совместно участвовать в организации и проведении региональных и Всероссийских этапов профессиональных и социально-ориентированных конкурсов.

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

8.4.4. Содействовать созданию и работе совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем учителей из числа молодых специалистов.

8.5. Предусматривать:

- сохранение количества рабочих мест; недопущение увольнения работников, в связи с сокращением численности штата школы-интерната, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

8.6. Администрация используют возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

9.1. Учитель, получает гарантированную учебную недельную нагрузку (ставку 18 часов по своему предмету, в том числе учителя начальных классов); воспитатель получает гарантированную учебную недельную нагрузку 25 часов. Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя.

9.2. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, за исключением оплаты дополнительных выходных дней по уходу за детьми - инвалидами применяется расчетный период 12 календарных месяцев в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

9.3. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.4. Предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.5. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

-поддержки молодых специалистов в учреждении;

-содействия в обеспечении служебным жильём работников из числа молодых специалистов.

9.6 Стороны исходят из того, что администрация:

9.6.1 Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. . Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения между Правительством, работодателями и профсоюзами Оренбургской области, Отраслевого регионального соглашения по организациям, подведомственным министерству образования Оренбургской области, иных соглашений, устава школы- интерната, коллективного договора школы- интерната.

10.1.2. Работодатель и полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочиям, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации в установленном порядке.

10.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие отраслевого регионального Соглашения, коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также, представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.4. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.5. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профоргана (их заместители) без предварительного согласия вышестоящего профорганов.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в школе-интернате, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время кратковременной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности школы-интерната и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров школы-интерната. При наличии финансовых возможностей школы-интерната председателю профкома устанавливаются доплаты из стимулирующих выплат, размер которых определяется Положением о стимулирующих выплатах и фиксируется в коллективном договоре.

10.5. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют работодателю поощрять выборных профсоюзных активистов.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

11. Профсоюз обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в школе-интернате.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики образования, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организации

11.5. Организовывать оздоровление работников, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с правом членов профсоюза на оплату частичной стоимости лечебных путевок, согласно Положению об оплате лечебных путевок

11.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, сокращения предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области, отраслевым региональным Соглашением.

11.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения школы-интерната и ее работников.

11.8. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания Оренбургской области, депутатами городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

11.9. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

11.10. Принимать долевое участие в финансировании спортивных и культурно-массовых мероприятиях.

11.11. Оплачивать юридические услуги адвоката по защите пенсионных прав на получение досрочной пенсии по старости педагогических работников организации, членов профсоюза, нарушенных отделением пенсионного фонда по г. Бузулуку.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения договора воздерживаются от конфронтационных действий.

Стороны договора:

Директор ГКОУ школы-интерната
г. Бузулука _____ *ММ* В.В. Мезенкова.

Председатель профсоюзного комитета
ГКОУ школы-интерната
г. Бузулука _____ *ТВ* Т.В. Казакова

Принято на общем собрании трудового коллектива

« *28* » _____ *12* 2022 г.

Срок действия Коллективного договора до 31.12.2025 г.