

От работодателя:

Директор образовательного
учреждения

_____ Г.Н. Гузий

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ О.Г. Кучеренко

М.П.

«__» _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного казенного общеобразовательного
учреждения «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат № 1»**

на 2021 - 2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от «__» _____ 201__ г.

(должность, Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в государственном казенном общеобразовательном учреждении «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» (далее – образовательное учреждение).

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 годы (далее - Отраслевое соглашение) и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя руководителя образовательного учреждения, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**»;
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников, именуемые в дальнейшем «**Профком**».
- работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. КД распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

1.5. КД заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с КД всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с

руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение. В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия КД.

1.10. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2021 г. и действует до 01.01.2024 года.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. В образовательном учреждении введена электронная трудовая книжка (далее ЭТК). Правовую основу перехода на электронный формат трудовой книжки составляют Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и

Федеральный закон от 16.12.2019 N 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.2. При приеме на работу заключается с работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя соответствует условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.4. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения Профкома.

2.5. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу устанавливается испытание, срок которого не превышает 3 месяца, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, льготы, компенсации и др.

Изменения условий трудового договора осуществляются только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Об изменении определённых сторонами условий трудового договора работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.10. Работодатель до заключения трудового договора с работником знакомит его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не применяются.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.16. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель:

- определяет конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;
- при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

2.17. Стороны договорились, что в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, входит:

- ✓ участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ✓ ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

2.18. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, входит:

- ✓ участие в разработке части образовательной программы образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ✓ ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

2.19. В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, входит:

- ✓ ведение классного журнала;
- ✓ составление плана работы классного руководителя.

2.20. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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;

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

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 стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения; мнения (согласования) профкома.

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

привила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

3.4. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением по оплате труда работников школы и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) Профкома. (Приложение № 2)

3.5. Положение по оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» (далее - Положение) разработано в соответствии с со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского

края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», приказом министерства образования Ставропольского края от 16.08.2018 № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» (с изменениями от 04 февраля 2019 г. № 112-пр, от 23 мая 2019 г. № 794-пр, от 30 сентября 2019 г. № 1264-пр, от 24 января 2020 г. № 42-пр, от 28 июля 2020 г. № 872-пр), приказом ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» от 31.10.2018г. № 154 «Об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» (с изменениями от 11 февраля 2019 г. № 14, от 29 мая 2019 г. № 51, от 14 октября 2019 г. № 130, от 27 января 2020 г. № 7, от 04 августа 2020 г. № 67), в связи с реализацией мероприятий по социальной поддержке работников.

3.6. Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

Выплата заработной платы производится путем перечисления по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 5), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.7. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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 производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в школе),

на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.9. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (городское Трехстороннее Соглашение между Администрацией, Профсоюзами и работниками на 2019-2021 годы). Обязанность выплаты, указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

3.12. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

3.13. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

3.14. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.15. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

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 на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

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

3.16. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное Работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.17. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579,

или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической Политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. №611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, Действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.18. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда устанавливаются:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4% оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 8% оклада (ставки заработной платы) работника (Приложение № 7).

3.19. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в период с 22.00 часов до 06.00 часов.

3.20. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.21. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.22. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.23. Оплату труда педагогических работников производить 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 № 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)».

3.24. Выплаты компенсационного характера, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ) в

соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 года № 17-П

3.25. С целью поддержки молодых педагогических кадров производить 50 % должностного оклада в течение первых трех лет педагогической работы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению.

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (согласования) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1».

4.2. Для педагогических работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников – 40 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1».

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

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

4.4. Расписание занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала их, составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

4.5. В зависимости от объема учебной нагрузки предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу

администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

4.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1», если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учебно-воспитательной работы школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

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

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в повышенном размере, в порядке, установленном п. 3.5.3. Положения об оплате труда. По желанию работника ему может быть предоставлено (в течение месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

4.10. Привлечение работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1», Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 2).

4.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1».

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1».

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по школе и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней; другим работникам – 28 календарных дней.

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

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

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 7);

- с ненормированным рабочим днём в количестве 7 дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 8).

4.14.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

4.14.3. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.14.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ) По заявлению работника администрация обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (в календарных днях):

- рождение ребёнка в семье – отцу – до пяти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – четыре дня;
- для проводов сына на службу в армию – три дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до пяти дней;
- на похороны близких родственников – семь дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 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 – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – три дня;
- членам Профкома – два дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – три дня;
- в связи с болезнью до 5-ти дней в течение календарного года;
- родителям первоклассников до 3-х дней в течение учебного года;
- родителям выпускников до 3-х дней в течение учебного года.

4.14.6. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с приказом Министерства образования РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

➤ Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику образовательного учреждения в любое время по соглашению сторон трудового договора при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения и при возможности замещения работника.

➤ Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его личному заявлению и оформляется локальным актом образовательного учреждения.

➤ Длительный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы.

➤ Педагогический работник имеет право по личному заявлению прервать длительный отпуск сроком до одного года. Педагогическим работникам, находившимся в указанном длительном отпуске менее 2 месяцев, считать данный отпуск не использованным.

➤ Педагогический работник имеет право присоединения ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска к длительному отпуску сроком до одного года.

➤ Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней временной нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности или, по согласованию с работодателем, переносится на другой срок.

➤ Порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам распространяются на основных работников и работников, работающих по совместительству.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.16. Дежурство педагогических работников по ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.17. Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает по согласованию с профкомом ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска. (Приложение № 8).

4.18. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

- матерям-одиночкам (отцам-одиночкам) – имеющим детей в возрасте до 14 лет может быть предоставлен 1 дополнительный выходной день в месяц с сохранением средней заработной платы по письменному заявлению работника;

4.19. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.20. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

4.21. Дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством), исчисляемые в календарных днях, предоставляются работникам при наличии фонда оплаты дополнительных отпусков путем присоединения к ежегодному отпуску:

- за работу без листков временной нетрудоспособности - 3 дня;
- за работу в двухсменном режиме - 2 дня;
- за работу в выборном профсоюзном органе (по представлению профкома) - 3 дня;
- за качественную подготовку учреждения к учебному году заместителю директора по административно-хозяйственной деятельности и обслуживающему персоналу (по решению администрации с учетом мнения профкома) - 3 дня;
- наличие звания «Ветеран труда» - 3 дня;
- каждые 10 лет непрерывной педагогической работы - 3 дня.

3.17. В случае введения на территории субъекта режима повышенной готовности по предотвращению распространения инфекционных заболеваний, в условиях возникновения обстоятельств непреодолимой силы (массовые заболевания (эпидемии), запретительные меры государственных органов), при необходимости введения режима дистанционного обучения продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается согласно п.1 Приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601. Норма часов учебной (преподавательской) работы в условиях дистанционного обучения устанавливается в астрономических часах.

3.18. В условиях режима дистанционной работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме, сроки действия которого регламентируются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.19. На период действия режима дистанционной работы за работниками сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, трудовым договором.

3.20. В период ограничительных мероприятий (карантина) работодатель:

- увеличивает процентный коэффициент оплаты за проверку тетрадей учителям русского языка и литературы, математики, биологии, иностранных языков, начальных классов за счет стимулирующих выплат;

- продлевает сроки действия аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

3.21. Для выполнения должностных обязанностей и в целях осуществления беспрепятственного взаимодействия между работниками и администрацией

образовательного учреждения в условиях режима дистанционной работы, работники обязаны находиться в режиме доступа посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

3.22. В случае, если работник, выполняющий трудовые функции в дистанционном режиме, с ведома, согласия и в интересах работодателя использует личное имущество, работодатель выплачивает работнику соответствующую компенсацию за износ оборудования, различных материалов и технических средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием (ст. 188, ст. 312 ТК РФ).

3.23. Размер компенсации и порядок её возмещения определяется положениями трудового договора (дополнительным соглашением к трудовому договору) о дистанционной работе.

3.24. Размер компенсации за использование личного имущества педагога для обеспечения дистанционного обучения должен соответствовать экономически обоснованным затратам и фактическому износу оборудования, связанному с использованием его для трудовой деятельности (письмо Минфина РФ от 02.11.2004 N 03-05-01-04/72).

3.25. Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение не снижают норму рабочих часов педагога, а потому не могут быть основанием для уменьшения размера заработной платы (письмо Минпросвещения России от 10.04.2020 г. N ВБ-806/08).

Если работодатель не может предоставить педагогическому работнику необходимую норму учебной нагрузки на ставку заработной платы, то работник вправе свою норму часов педагогической работы дополнить иной деятельностью, которая не предусматривает взаимодействие с учащимися или их родителями, например, исследовательской, методической, научной, организационной.

3.26. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого соглашения и коллективного договора, среднюю заработную плату (пункт 5.9.16 отраслевого соглашения).

3.27. Устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призёрам (2-3 места) городских этапов краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства (пункт 5.19.10 отраслевого соглашения).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2. Осуществляет страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.3. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

5.4. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.5. Внедряет в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

5.6. Производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболевании.

5.7. Знакомит работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

5.8. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

5.9. Организует в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» общественное питание (столовая, комната для приема пищи).

5.10. На основании письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель удерживает из заработной платы членские взносы в размере 1% заработной платы и ежемесячно в установленный срок для выплаты заработной платы перечисляет их на расчётный счёт Железноводской городской организации профсоюза образования. Денежные средства в размере 35% от членских взносов Железноводской городской организацией профсоюза образования зачисляются на отдельный субсчёт первичной профсоюзной организации ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №1» на проведение социально-культурных и других мероприятий.

5.11. Оказывает при наличии из средств экономии материальную помощь:

✓ работающим инвалидам.

5.12. Осуществляет при наличии из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячного заработка следующим категориям увольняемых работников:

✓ работникам, получившим трудовое увечье в данной школе.

5.13. Осуществляет выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда (Приложение № 4).

5.14. За осуществление классного руководства педагогическим работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного вознаграждения одному работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, при этом выплаты компенсационного характера за классное руководство, предусмотренные действующим Положением об оплате труда образовательного учреждения, сохраняются в полном объеме.

5.15. Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5.16. Создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

- обеспечение сохранения рабочего места или предоставление нового рабочего места, сохранение уже наработанного опыта обеспечение финансовой стабильности;
- применение гибких форм занятости, таких как неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, дистанционная занятость;
- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
- обеспечение приоритетного права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям;
- информирование о возможности профессионального обучения указанной категории женщин;
- услуга по дополнительному профессиональному образованию, включая расходы на проезд к месту обучения и обратно, проживание (при необходимости);
- обеспечение детей данной категории женщин новогодними подарками.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель организации образует Систему управления охраной труда, обеспечивающую управление рисками в области охраны здоровья и

безопасности труда, связанными с деятельностью организации.

Управление охраной труда осуществляется на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона "Об образовании Российской Федерации" и других нормативных правовых актов РФ и Положения (Приложение к колдоговору).

Объектом управления является охрана труда, как 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 для работников.

Работодатель:

6.1. Обеспечивает право работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда (Приложение № 11), с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Обеспечивает проведение в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» специальную оценку условий труда и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) Профкома, с последующей сертификацией.

В состав оценочной комиссии и комиссии по охране труда в обязательном порядке включает членов профком.

6.3. Организует проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывает проверку знаний работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» по охране труда на начало учебного года.

6.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1».

6.5. Обеспечивает работников сертифицированными специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми

нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приложения № 7, 8).

6.6. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.7. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.8. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.9. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.11. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

6.14. Создать в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Профкома.

6.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей из средств фонда социального страхования.

6.16. Осуществлять совместно с Профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в школе. В случае выявления ими

нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.19. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

6.20. Оборудовать комнату для отдыха работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1».

6.21. Оборудовать уголок по охране труда;

6.22. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1», выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

6.23. Во исполнение Рекомендаций по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и письма Минздравсоцразвития России от 05 декабря 2011 г. № 22-5/10/2-12152 работодатель организует проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, которые осуществляются в следующих формах:

проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции и др.);

включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда;

проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни.

6.24. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма (пункт 7.2.2 отраслевого соглашения).

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель:

7.1. Уведомляет Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

7.5. Стороны договорились, что:

7.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- ✓ лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет;
- ✓ работники, совмещающие работу с обучением, в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе);
- ✓ работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов старше 18 летнего возраста;
- ✓ работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ✓ неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

7.5.3. При появлении новых рабочих мест в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» в связи с сокращением численности или штата.

VIII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, Устава образовательного учреждения; настоящего КД.

8.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника образовательного учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель:

соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

включает по уполномочию работников представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления образовательным учреждением;

принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД;

предоставляет Профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи (включая электронную почту и Интернет), оргтехникой, транспортом; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст.377 ТК РФ);

содействует Профкому в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя до 14 дней в году и членов Профкома до 7 дней в году 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;

обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим КД;

предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.4. По согласованию с Профкомом Работодатель производит:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

8.5. 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);
- изменение порядка оплаты труда работников (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 комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.6. Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, председателя профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия соответствующего

вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности").

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера в размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (ст. 377 ТК РФ).

Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченный по охране труда, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим КД.

Вышеуказанное положение распространяется на работников образовательного учреждения, являющихся членами краевого комитета Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников, являющихся членами комиссии по ведению и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве восьми человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

9.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

9.5. В течение 15 дней со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в

котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

9.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

9.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

9.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).