

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ VI ВИДА»

на 2022 – 2025 годы

От работодателя:
директор общеобразовательного
учреждения



И.Г. Ардашева



От работников:
председатель профсоюзной
организации
общеобразовательного
учреждения


А.В. Коваленко


Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от «17» февраля 2022 г.

Отрасль: образование
Организационно-правовая форма: учреждение
Форма собственности: Оперативное управление
Юридический адрес: 690025, г. Владивосток, ул. Главная, 21
Тел/факс: (423) 238 37 83

г. Владивосток
2022 год

**Выписка из Протокола № 1 от 17. 02. 2022 г.
общешкольного собрания работников
КГ ОБУ «Коррекционная школа-интернат VI вида»**

Общее собрание трудового коллектива КГ ОБУ «Коррекционная школа - интернат VI вида» в количестве 56 человек избрали:

Председателя собрания - Ардашеву И.Г.

Секретаря собрания - Опанасюк Т.В.

Вынесли на обсуждение вопрос:

1. Принятие локального акта - « Коллективный договор между работодателем и коллективом школы – интерната на 2022 – 2025 годы».

В связи с окончание срока действия Коллективного договора на 2019-2022 годы коллективом работников и администрацией школы-интерната разработан новый Коллективный договор на 2022 – 2025 годы.

Разработано новое Соглашение по охране труда между работодателем и Профсоюзным комитетом школы-интерната на 2022-2025 годы.

В ходе обсуждения коллективного договора были внесены изменения, связанные с результатами специальной оценки условий труда от 16.12.2021 года, а именно:

- медицинскому персоналу введена дополнительная выплата за вредные условия труда в размере 5%;

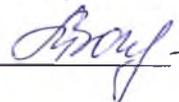
- машинисту по стирке белья отменен дополнительный отпуск за вредные условия труда в размере 7 дней.

Обновлён список Норм бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы-интерната.

В раздел «Охрана труда и здоровья» коллективного договора внесено предложение о предоставлении работникам два выходных дня с сохранением заработной платы после проведения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (сovid-19).

Единогласным решением общешкольного собрания работников КГ ОБУ «Коррекционная школа-интернат VI вида» локальный акт «Коллективный договор» был одобрен и принят к исполнению.

Председатель собрания:  Ардашева И.Г.

Секретарь собрания  Опанасюк Т.В.

Председатель профсоюзного комитета школы  Коваленко А.В.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном общеобразовательном бюджетном учреждении «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VI вида» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, учреждения, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон по выполнению трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой ритмичной работы учреждения, её финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества учреждения, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных учебно-воспитательных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения.

1.3.2. В части обязательств профсоюзного комитета – защита социально-трудовых интересов работников, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливающих работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению качества образования, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.3.4. В соответствии с Уставом Коллективный договор (с Приложениями) принимаются на общем собрании трудового коллектива и является локальным нормативным актом, распространяющим свое действие на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации – Коваленко Анны Вениаминовны (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Ардашевой Ирины Геннадьевны, действующего на основании Устава.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право на основании письменного заявления уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников добросовестного выполнения своих должностных обязанностей;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора и ежегодного периодического медицинского освидетельствования.

1.7. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- объединение в профсоюзный союз;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.8. В соответствии со статьей 189, 190 ТК РФ работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка**, являющимися Приложением к настоящему Коллективному договору (**Приложение 1**).

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

1.10. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.12. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с **«17» февраля 2022 года** и действует до **«16» февраля 2025 года**.

1.20. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);
- перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный

рабочий день и вредные условия труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию с) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 57, 67).

2.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением тех случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний (для педагогических и медицинских работников, работников бухгалтерии);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4. В соответствии со ст. 331 и 351.1 Трудового Кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.

Указанные лица могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. 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.

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

2.7. Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работы, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.9. Работодатель обязан обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии со статьями 88, 90 ТК РФ. Предоставление персональных сведений выборному профсоюзному органу возможно только с письменного согласия самого работника.

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

2.11. В случае приема на работу с испытательным сроком необходимо указать это в трудовом договоре.

2.12. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

2.13. В том случае, если работник не выдержал испытательный срок необходимо предупредить его об увольнении с указанием причин.

2.14. Прекращение трудового договора с работником оформляется директором учреждения. С приказом директора учреждения о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно донести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.15. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом,

или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
при увольнении в день прекращения трудового договора.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования в соответствии с трудовым правом.

Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года, а медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. Содействовать своевременному награждению работников образования знаками отличия в сфере образования и науки (медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации и др.).

Ходатайство о награждении знаками отличия возбуждается собранием коллектива, профсоюзным собранием по месту основной работы представляемого к награждению.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности обеспечивает включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации с целью защиты прав работников при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника.

3.3.5. Осуществлять повышение квалификации для женщин, в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренной статьёй 177 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.4. 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.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Стороны пришли к соглашению в том, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Настоящим Коллективным договором предусмотрены другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, а именно:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального обучения, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

4.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

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

V. Режим труда и отдыха

5. Режим труда и отдыха регламентируется нормативными актами: Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических сотрудников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в месяц, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, разработанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки РФ в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

5.2. Образовательное учреждение является непрерывно действующей организацией. Для учителей всех классов, медицинских работников (кроме постовых медицинских сестер), работников бухгалтерии, библиотекаря, социального педагога и педагога – психолога, младшего обслуживающего персонала (кроме помощников воспитателя, работников пищеблока) устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя и два выходных дня – суббота и воскресенье. Для воспитателей, помощников воспитателя, постовых медицинских сестер, работников пищеблока (кроме кладовщика и шеф-повара) в соответствии со ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – 1 год. Установленная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов установленного на данный период. Количество рабочих часов по графику должна равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период. На работодателя возлагается обязанность вести точный учет фактического отработанного времени.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет:

- 18 часов в неделю – учителям подготовительных -10 классов;
- 20 часов в неделю – учителям - логопедам и учителям – дефектологам;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
- 30 часов – инструктору по физической культуре;
- 36 часов – педагог-психолог, социальный педагог.

5.5. Для медицинского персонала (врачей, медицинских сестер) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Приложение № 1).

5.6. Для медицинских работников (постовых медицинских сестёр), помощников воспитателя в школе устанавливается работа по графику в режиме сутки через трое с 9.00 до 9.00 часов.

5.7. Для помощников воспитателя дошкольных групп устанавливается работа по графику в режиме сутки через двое с 8.30 до 8.30 часов.

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

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

5.9. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается Коллективным договором, либо Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профкома.

5.11. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с СанПиН и с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 18 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.12. Т.к. школа-интернат является непрерывно действующей организацией, к работе в выходные и праздничные дни привлекаются только сотрудники, которые обеспечивают функционирование учреждения: воспитатели, помощники воспитателя, повара и кухонные работники, медицинский персонал, водитель школьного автобуса. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

5.13. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

5.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

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

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

5.16. В каникулярное время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, утепление оконных блоков, генеральная уборка классов

и спальных комнат, помещений общего пользования, таких как актовый и дискотечный зал, игровая комната, столовая и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.19. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и 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.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён 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 предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска пользуется работник.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.20.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном ст. 335 ТК РФ, Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.20.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к **вредным условиям труда** 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ (**Приложение № 3**) - **7 -14 календарных дней**;

- с **ненормированным рабочим днём**, включая заместителей директора школы-интерната, работников бухгалтерии, в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее трёх календарных дней (**Приложение № 3**) – **от 3 до 14 дней**;

- согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

5.21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному отпуску.

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.23. С целью обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса, наблюдения за выполнением обучающимися режима дня, обеспечения порядка и дисциплины во время перерывов (перемен) между занятиями, до их начала и после их окончания, а так же в период проведения воспитательных и оздоровительных мероприятий в образовательном учреждении организуется дежурство учителей. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Время дежурств в этих пределах не относится к сверхурочной работе, если дежурство осуществляется в рамках регулируемого графиком рабочего времени учителя.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Формирование системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется с учётом:

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

- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами 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;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

6.1. В соответствии со ст. 145 ТК РФ вводятся новые условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственных (краевых) образовательных организаций Приморского края.

Данной статьёй предусматривается установление предельных размеров соотношения между средней месячной заработной платой руководителя, заместителей руководителя и главного

бухгалтера учреждения и средней месячной заработной платой работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), а также ответственность за их несоблюдение.

6.2. Система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, условия и порядок выплаты доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий, их размеры определяются Положением об оплате труда работников, которое утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Положение об оплате труда работников разрабатывается в соответствии с законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Приморского края и органов местного самоуправления.

6.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда Учреждение ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

6.4. Выплата заработной платы Работнику производится путём перечисления на счёт в ПАО «Сбербанк России» Приморское отделение № 8635 в установленные сроки **два раза в месяц: 25 – го** числа каждого месяца за первую половину текущего месяца, **10-го** числа месяца, следующего за текущим – окончательный расчёт за отработанный месяц (п.4. ст.136 ТК РФ).

6.5. Накануне срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчётные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда».

6.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.8. Формирование фонда оплаты труда осуществляется с учётом:

- ставок (должностных окладов);
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат, обусловленных районным регулирование оплаты труда.

6.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении педагогической нагрузки, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или предоставления документа о стаже, дающем право на повышающие размеры ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, исходя из размера ставки более высокого размера оплата труда, после окончания отпуска производится перерасчет в сторону увеличения. Если данное право наступило в период временной нетрудоспособности работника, то выплата заработной платы более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания срока временной нетрудоспособности.

6.10. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплата труда педагогических работников производится из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул,

включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

6.12. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за дополнительные, качественно выполненные работы, не входящие в должностные обязанности.

6.12.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютной сумме. На надбавки и доплаты стимулирующего характера могут быть направлены средства из экономии заработной платы.

6.12.2. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

6.12.3. В целях создания условий для прозрачной и понятной работникам системы оплаты труда в учреждении создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), в которую входят на паритетных началах представители администрации, работников и Председатель профсоюзного комитета. Комиссия действует на основании Положения о комиссии, утвержденного распоряжением работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Решение комиссии оформляется Протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя учреждения. Решения комиссии доводятся до сведения работников учреждения под роспись.

6.12.4. Разработка показателей и критериев стимулирующих выплат осуществляется с учётом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.13. Предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала летних отпусков и сообщается работнику до ухода в отпуск.

6.14. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям Подготовительных – 4 классов при передаче уроков музыки, изобразительного искусства, технологии, ритмики и физической культуры учителям – предметникам.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, приказом Учреждения о тарификации на текущий учебный год, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объём учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.15. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по

должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и воспитатели привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренными пунктом 5.2. приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В указанные периоды за работником сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с законом о краевом бюджете на очередной финансовый год.

6.17.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работы, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной 1/150 в условиях рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

6.18. Профсоюзный комитет обязуется:

6.18.1. Участвовать в формировании систем оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

6.18.2. Добиваться роста заработной платы и способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

6.18.3. Принимать участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения по оплате труда.

VII. Гарантии и компенсации

7. Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Содействовать формированию здорового образа жизни сотрудников.

7.2. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.3. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату всех видов пособий, на оздоровление детей, использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.4.2. Своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования.

7.4.3. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработной плате работников.

7.4.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации

членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

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

7.4.5. Предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.4.6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.4.7. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.4.8. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

7.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.8. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий школы-интерната по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, награждению членов трудового коллектива ведомственными и отраслевыми наградами.

7.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны признают в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества создание здоровых и безопасных условий труда работников, сохранение их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить **Соглашение по охране труда** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (**Приложение № 2**).

8.2. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда» организовать в учреждении проведение специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными **перечнями профессий и должностей (Приложение 4)**.

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Обновлять содержание Инструкций по охране труда на каждое рабочее место в соответствии с современными нормативными актами и с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Проводить мероприятия по модернизации оборудования, направленные на улучшение условий труда работников.

8.13. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить члена профсоюзной организации.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников 1 раз в год, санитарных минимумов за счёт

работодателя.

8.16. Ввести должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.18. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.19. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей в размере 5% и 10% (**Приложение № 3**).

8.20. С целью организации работы по вакцинации работников школы-интерната от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставлять работникам два выходных дня с сохранением заработной платы после проведения вакцинации. Данная мера поддержки носит рекомендательный характер и зависит от финансово-экономического положения работодателя.

8.21. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками образовательной организации сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

IX. Развитие социального партнерства и гарантии профсоюзной деятельности

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимости улучшения социально-экономического положения работников

9. Работодатель и профсоюзный комитет:

9.1. Способствуют повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения при реализации федеральных программ, приоритетных национальных проектов, законов Приморского края и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

9.2. Содействуют реализации принципа административно – общественного управления образованием в учреждении.

9.3. Способствуют укреплению трудовой дисциплины и созданию здорового морально-психологического климата в трудовом коллективе и пропаганде здорового образа жизни сотрудников.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Своевременно доводить до сведения коллектива работников учреждения законодательные акты, Приказы, Инструктивные письма, Распоряжения вышестоящих органов в области образования, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении.

9.4.3. Обеспечить уполномоченным представителям профсоюзного комитета возможность осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства.

9.4.4. Предоставлять профсоюзному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников учреждения образования.

9.4.5. Отчитываться о ходе выполнения Коллективного договора один раз в год на общешкольном собрании работников образовательного учреждения.

9.4.6. В случае возникновения разногласий, возникающих между работодателем и трудовым коллективом по вопросам принятия, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока действия, обе стороны приходят к компромиссному решению на основе взаимного уважения.

9.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 ст. 336 ТК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, а также информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Профсоюзы выходят с инициативой по разработке и заключению коллективных договоров, включению в них взаимных обязательств, направленных на сохранение и развитие производства, повышение производительности труда, рациональное использование рабочего времени.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы в письменной форме.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Вести учёт сотрудников и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и в организации летнего оздоровления детей работников учреждения.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с утвержденными нормами.
5. Перечень норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного
комитета КГОбУ «Коррекционная
школа-интернат VI вида»
А.В. Коваленко
«17» февраля 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор КГОбУ «Коррекционная
школа-интернат VI вида»

И.Г. Ардашева
«17» февраля 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Директор и профсоюзный комитет КГОбУ «Коррекционная школа-интернат VI вида» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2022-2025 года руководство школы-интерната обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда в помещениях пищеблока и здания школы-интерната

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения	Ответственное лицо	Отметка о выполнении
1	Установка решеток на радиаторы центрального отопления в актовом зале	шт.	20	июнь –июль 2022 г.	зав. хозяйством	
2	Замена мебели в спальнях комнатах (тумбочки и кровати)	шт.	40 тумб. 40 кров.	по мере поступления средств	директор	
3	Замена оконных блоков в кабинете 14, сенсорной комнате, бытовой комнате для работников пищеблока	шт.	5	июнь-июль 2022 г.	подрядчики	
4	Приобретение спец. одежды для работников пищеблока, МОП	ед.	16	По мере износа	зав. хозяйством	
5	Капитальный ремонт асфальтового покрытия на пришкольной территории	кв. м.	1600	июнь-июль 2022 г.	подрядчики	
6	Оборудование спортивной площадки на пришкольной территории	кв.м.		июнь-июль 2022 г.	подрядчики	
7	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	чел.	85	По плану в течение года	специалист по охране труда	

8	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	чел.	80	По плану в течение года	специалист по охране труда	
9	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников	чел.	85	При приеме на работу и по плану 1 раз в год	директор	
10	Обновление инструкций по охране труда 1 раз в 5 лет			Февраль-март 2022 г.	специалист по охране труда	
11	Включение физкультурных и спортивных мероприятий направленных на внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в план спортивной работы школы.			Август 2022 г.	Учитель физической культуры	

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного
комитета КГБОУ «Коррекционная
школа-интернат VI вида»

 А.В. Коваленко

«17» февраля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГБОУ «Коррекционная
школа-интернат VI вида»

 И.Г. Ардашева

«17» февраля 2022 г.



**Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск и
дополнительную выплату за вредные условия труда**

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск (в календарных днях)	Дополнительная выплата (%)
1	Повар	7 дней	10
2	Шеф-повар	7 дней	10
3	Врач-невропатолог	14 дней	5
4	Медицинская сестра (постовая, процедурная, по массажу)	14 дней	5
5	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	---	10

**Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119
Трудового кодекса РФ**

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск (в календарных днях)
1	Заместитель директора по учебной работе	3 дня
2	Заместитель директора по воспитательной работе	3 дня
3	Главный бухгалтер	14 дней
4	Бухгалтер	14 дней

4.	Кастелянша (п. №48 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
5.	Кладовщик (п. №49 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Кухонный рабочий (п. №60 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
7.	Машинист по стирке (п. №115 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
8.	Повар (п. № 122 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
9.	Подсобный рабочий	При работе с прочими грузами,	

	(п. №21 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
10.	Плотник (п. №127 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Очки защитные	до износа
		Наплечники защитные	дежурные
11.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий (п. №135 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
12.	Слесарь-сантехник (п. №148 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа

		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
13.	Уборщик служебных помещений (п. №171 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
14.	Электромонтер (п. №189 Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
15.	Врач (Прил. № 1, раздел 7, п. 10 Приказ МЗСР РФ от 01.09.2010 № 777н)	Халат или костюм хлопчатобумажный	1 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	1 шт.

		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года
16.	Средний и младший медицинский персонал (Прил. № 1, раздел 7, п. 22 Приказ МЗСР РФ от 01.09.2010 № 777Н)	Халат или костюм хлопчатобумажный	1 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	1 шт.
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного
комитета КГБОУ «Коррекционная
школа-интернат VI вида»

 А.В. Коваленко
«17» февраля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГБОУ «Коррекционная
школа-интернат VI вида»

 И.Г. Ардашева
«17» февраля 2022 г.



**Перечень норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (чистка раковин, ванн и пр.)	200 мл
3	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей; работы, выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви	100 мл
4	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами: при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве (для медицинского персонала)	100 мл

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

сорок три листа(ов)

Директор КГОБУ «Коррекционная
школа-интернат VI вида»

И.Г. Ардашева / Ардашева И.Г.



РЕКОМЕНДАЦИЯ
016 202 Г

Министерство Труда и Социальной
Политики Приморского края
2021 г.

Ардашева И.Г.

Ардашева И.Г.