

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*смоленского областного государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гагаринская школа-интернат»
на 2021-2024 годы*

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду секторе социальной защиты населения в Гагаринском районе

Регистрационный номер 11 от «15» 11 2021 года

Руководитель органа по труду:

Консультант ССЗН
в Гагаринском районе
(должность)

А.М. Кереміва
(ФИО)

[Подпись]
(подпись)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между смоленским областным государственным бюджетным общеобразовательным учреждением «Гагаринская школа-интернат» (далее Учреждение), именуемое «Работодатель» и физическими лицами, работающими в Учреждении на основании заключенного трудового договора, именуемые далее «Работники», является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в учреждении.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Закон Смоленской области «Об образовании в Смоленской области»
- Региональным отраслевым соглашением между департаментом Смоленской области по образованию и науке и смоленской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2020-2021 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, и иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице директора Паламарчук Елены Николаевны, действующий на основании устава Учреждения.
- Работники Учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации Соловьёвой Руфины Васильевны – председателя первичной профсоюзной организации.
- Работники, не являющиеся членами профсоюза работников образования, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.ст. 30,31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников (в т.ч. на совместителей). Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

- 1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, в лице его председателя, обязуется разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации, осуществлять контроль исполнения настоящего коллективного договора.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в сроки, установленные ТК РФ и настоящим коллективным договором в случае изменения наименования Учреждения, ликвидации ОУ, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров, при не достижении согласия в судебном порядке.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Учет мнения представительного органа необходим при:
 - расторжении трудового договора ч. 2 ст. 82 ТК РФ;
 - проведении аттестации, которая может послужить основанием для

- увольнения работников ст. 82 ТК РФ;
- привлечении работников к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ;
- составлении графиков сменности ст. 103 ТК РФ;
- разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы ст. 105 ТК РФ;
- привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 4 ст. 113 ТК РФ;
- утверждении графика отпусков ст. 123 ТК РФ;
- введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе о повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу ч. 2 ст. 135 ТК РФ на основании ч. 4 ст. 135 ТК РФ;
- установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок ст. 144 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ст. 147 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ст. 162 ТК РФ;
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников ст. 180 ТК РФ;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации ст. 190 ТК РФ;
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;
- утверждении инструкций по охране труда для работников ст. 212 ТК РФ.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, действующими нормативно-правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один подписанный сторонами экземпляр трудового договора передать на руки работнику в день его заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под подпись с настоящим коллективным

договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить Работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

- 2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

- 2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, может не устанавливаться испытание при приеме на работу.

- 2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

- 2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

- 2.7. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК

РФ с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 2.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).
- 2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников в зависимости от потребностей Учреждения.
- 3.2. Направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).
- 3.3. В случае направления Работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 3.4. Содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального

образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

- 3.5. Осуществляет контроль за своевременным прохождением работниками Учреждения аттестации, в соответствии с требованиями действующего законодательства и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие оклады (должностные оклады) со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией.
- 3.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающими работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем, а также по подготовке кадров высшей квалификации, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4. Дополнительные гарантии работникам при ликвидации организации, а также сокращении численности или штата

Работодатель обязуется:

- 4.1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Стороны договорились, что к массовому увольнению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

В случае массового увольнения работников, в связи с ликвидацией или реорганизацией ОУ, а также сокращением численности штата работников Учреждения, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, предоставляет органам службы занятости и первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, включая сведения о числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено осуществить массовое увольнение работников, в связи с ликвидацией или реорганизацией ОУ или сокращением численности или штата работников.

Сокращение численности или штата работников должно проводиться в учреждении с соблюдением требований, изложенных в ТК РФ, таких как:

- Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в том же учреждении, соответствующую квалификации работника с учетом перечня работников, которым в соответствии со ст. 179 ТК РФ установлено преимущественное право на оставление на работе;

- рассмотреть возможность профессиональной переподготовки работника, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется Работодателем путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем с учетом собственных нужд;
 - Работник о предстоящем сокращении численности или штата работников Учреждения должен быть предупрежден под подпись работодателем не менее чем за два месяца до увольнения.
- 4.2. Выдерживать срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения не менее чем за два месяца. В случае реорганизации, ликвидации Учреждения, не менее чем за три месяца.
- 4.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 4.4. Увольняемому работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.178, 180, ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.2. Норма продолжительности рабочего времени устанавливается:
- для директора, заместителей директора, работников из числа вспомогательного персонала Учреждения – не более 40 часов в неделю;

- для медицинских работников – не более 36 часов в неделю;
- для социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора – 36 часов в неделю;
- для учителя-дефектолога, учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- для учителя, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- для воспитателя – 25 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством просвещения Российской Федерации.

5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Директор должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов, воспитательских групп или групп продленного дня, восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

В указанных случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 5.7.** При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется обязательный объем не менее ставки и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.6 настоящего раздела. В указанных в подпункте 5.6 настоящего раздела случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 5.8.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 5.9.** В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 5.10.** Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.
- 5.11.** Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.12.** Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
- 5.13.** Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую,

организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В сезонное время, в каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий все сотрудники учреждения могут привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт помещений учреждения, работа на территории земельного участка и др.) в пределах установленного им рабочего времени с их согласия.

5.14. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работам выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

5.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка Учреждения.

Время отдыха и питания – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Перерывы для отдыха и питания, не включаемые в рабочее время, не могут быть менее 30 (тридцати) минут. Работник во время указанного перерыва вправе отлучаться как с места выполнения работ, так и с территории Учреждения.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

5.19. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению работника (ч. 1 ст. 93 ТК РФ):

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ и с согласия работника, либо в случае производственной необходимости, (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).

Перечень причин производственной необходимости (ликвидация негативных последствий, авария, предотвращение несчастных случаев, проверка контрольно-надзорных органов, увольнение или болезнь сотрудника). Факт фиксируется приказом.

5.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней;

2) работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день (особый режим работы):

- директор – 7 календарных дней;

- главный бухгалтер – 7 календарных дней;

- заместитель директора по воспитательной работе – 7 календарных дней.

5.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за

полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

5.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

5.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование Учреждения в случае смерти близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер, бабушек и дедушек, если они проживали в одной семье) – до 3 дней.

5.28. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работникам при регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- тяжелое заболевание близкого родственника – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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.

5.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.30.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.30.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того что:

6.1. Система оплаты труда в учреждении устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленской области;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета учреждения;
- номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, должностей руководителей учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г.

№ 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Постановления Администрации Смоленской области от 19.09.2019г. №546 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»;
- Постановления Администрации Смоленской области от 09.04.2021г. №222 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование»;
- Положения о порядке оплаты труда работников СОГБОУ «Гагаринская школа-интернат»;
- Положения об оценке эффективности деятельности работников СОГБОУ «Гагаринская школа-интернат».

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом). В трудовом договоре (эффективном контракте) конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

6.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.3. Директор Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

6.4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей указанных работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

6.6. Заработная плата работников Учреждения состоит из окладов

(должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы.

- 6.7. Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, приведен в приложении к «Примерному положению об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», утвержденному Постановлением Администрации Смоленской области от 19.09.2019г. № 546 (далее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование».)

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении «Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

- 6.8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности медицинских работников, а также рабочих и служащих общепрофессиональных должностей и профессий устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утверждаемых нормативным правовым актом Администрации Смоленской области. Размеры окладов (должностных окладов) указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп.

- 6.9. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, может производиться исходя из размера минимального оклада по 4-му квалифицированному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня». Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, приведен в «Примерном положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по

виду экономической деятельности «Образование».

6.10. Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

Ответственность за достоверность предоставленных документов несет Работник. Ответственность за своевременность и правильность определения размера, а также выплаты заработной платы несет директор и главный бухгалтер Учреждения.

6.11. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) Работников повышаются в следующих размерах:

- на 20% всем Работникам за работу в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами.

6.12. Медицинским работникам за специфику работы повышаются оклады (должностные оклады) на 25%.

6.13. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктами 6.11-6.13 настоящего раздела, образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

В случаях когда работникам Учреждения предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, должностной оклад повышается по сумме оснований.

6.14. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.15. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за

- работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается приказом директора.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительно к окладу работника Учреждения.

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и (или) в зависимости от объема дополнительной работы, размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника максимальными размерами не ограничиваются;

- доплата за вредные или опасные условия труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере. Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий

труда.

- доплата за сверхурочную работу. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются приказом директора.
- фиксированные компенсационные выплаты, которые производятся ежемесячно:
 - за проверку тетрадей учителям в процентном соотношении от педагогической нагрузки учителя по предмету:
 - учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики – 10%;
 - учителям иностранного языка, биологии, химии, физики, информатики, ОБЖ, географии, истории, обществознания, основ духовно-нравственной культуры народов России – 5%.
 - за классное руководство – 10% от должностного оклада
 - за заведование кабинетом, спортивным залом, учебной мастерской (за каждый кабинет) – 1,8% от должностного оклада
 - за руководство методическим объединением (МО) – 10% от должностного оклада
 - членам школьного психолого-педагогического консилиума (ППк) – 10% от должностного оклада
 - председателю профсоюзного комитета – 10% от должностного оклада

Доплата за классное руководство, проверку тетрадей, руководство МО, заведование кабинетом, членам школьного ППк, председателю профсоюзного комитета устанавливается дополнительно к окладу работника Учреждения. Конкретный размер доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, руководство МО, заведование кабинетом, членам школьного ППк, председателю профсоюзного комитета устанавливается приказом директора Учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

- 6.16.** В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются «Положением об оценке эффективности деятельности работников СОГБОУ «Гагаринская школа-интернат».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с

учетом показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности работников СОГБОУ «Гагаринская школа-интернат».

6.17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и напряженность, интенсивность в работе;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии и вознаграждения.

Из фонда оплаты труда с учетом финансовых средств директору, его заместителям, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам осуществляется по приказу директора учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается:

- для директора – правовым актом Департамента Смоленской области по образованию и науке;
- для заместителей директора, главного бухгалтера, педагогических и иных работников – Положением о порядке оплаты труда работников СОГБОУ «Гагаринская школа-интернат».

Материальная помощь заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам выдается при наличии средств и по личному заявлению работника:

- по семейным обстоятельствам (смерть или длительная болезнь близких родственников (родители, дети работника));
- смерть самого сотрудника, материальная помощь может быть выплачена его ближайшим родственникам по их личному заявлению;
- лечение и приобретение лекарств;
- в связи с заключением брака работника;
- в связи с рождением ребенка у работника;
- в связи с трудным материальным положением;
- в честь юбилейных дат рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет;
- других исключительных случаях по согласованию с руководителем Учреждения.

Размер материальной помощи устанавливается в фиксированной сумме.

6.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме с выдачей расчетного листка установленной формы. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на расчетный счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 числа текущего месяца.

6.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не

может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

- 6.20. 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.
- 6.21. 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, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.
- 6.22. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников Учреждения.
- 6.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 6.24. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляет тарификационные списки. Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются директором Учреждения.
- 6.25. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату директора, заместителей директора, главного бухгалтера, педагогических работников, вспомогательного персонала по должностным окладам и выплатам компенсационного характера. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

7. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК

РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

- 7.2.1. Обеспечивать право работников и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в учреждении инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (если этого требует занимаемая работником должность), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- наличие комплекта актов, содержащих требования охраны труда в

- соответствии со спецификой своей деятельности и ознакомление Работников с указанными документами;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ;
 - обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
 - осуществлять контроль соблюдения работниками учреждения требований, правил инструкций по охране труда;
 - обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров Работников учреждения;
 - заинтересованным лицам предоставлять сведения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.2. Работник обязан:

- осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, соответствующем требованиям охраны труда;
- получать достоверную информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- лично участвовать или участвовать через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- строго соблюдать нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-

трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

- 9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора и иных соглашений в учреждении.
- 9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 9.5. При наличии письменного заявления Работника Работодатель обеспечивает бесплатное перечисление ежемесячных членских профсоюзных взносов из заработной платы работника на счет профсоюзной организации в размере 1%.
- 9.6. Работодатель освобождает председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации от работы с сохранением среднего заработка на рабочем месте на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.7. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения с учетом требований действующего законодательства.
- 9.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 113 ТК РФ;
 - предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков ст. 123 ТК РФ;
 - определение системы оплаты труда в Учреждении, ее соответствие требованиям трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права ст. 135 ТК РФ;
 - при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации ст. 180 ТК РФ;
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
 - создание комиссий по охране труда ст. 218 ТК РФ;

- утверждение формы расчетного листка ст. 136 ТК РФ;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда ст. 147 ТК РФ;
- размеры повышения заработной платы в ночное время ст.154 ТК РФ;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ст. 136 ТК.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

- 10.1.** Работодатель направляет коллективный договор и изменения в условия коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания директором учреждения соответствующих документов.
- 10.2.** Совместно разрабатывают планы проведения мероприятий, оговоренные настоящим коллективным договором.
- 10.3.** Результаты совместного контроля по выполнению мероприятий, указанных в плане проведения мероприятий, оговоренные в настоящем коллективном договоре, доводятся до сведения всех Работников на общем собрании Работников учреждения.
- 10.4.** Разногласия и конфликты, связанные с выполнением условий настоящего коллективного договора, рассматривают в течение 10 дней с момента поступления письменного обращения в первичную профсоюзную организацию или высказанные устно на общем собрании Работников Учреждения и занесенные в протокол.
- 10.5.** Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение трудовых конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.6.** В случае нарушения или невыполнения условий настоящего коллективного договора виновные лица несут ответственность в соответствии с порядком, предусмотренный действующим законодательством, в том числе привлекаются к ответственности, предусмотренной Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.
- 10.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, срок действия коллективного договора может быть продлен на срок не более трех лет. Для продления срока действия настоящего коллективного договора не требуется вынесение дополнительного решения.

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

От Работодателя

От Работников

Директор СОГБОУ «Гагаринская
«школы-интерната

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.Н. Паламарчук
(подпись) (ФИО)

_____ Р.В. Соловьева
(подпись) (ФИО)

М.П.

М.П.

«__» _____ 2021г.

«__» _____ 2021г.

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

От Работодателя

Директор СОГБОУ «Гагаринская
«школы-интерната»


Е.Н. Паламарчук
(подпись) (ФИО)

М.П.

« 11 » ноября 2021г.

От Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации


Р.В. Соловьева
(подпись) (ФИО)

М.П.

« 11 » ноября 2021г.