

От работодателя
Директор ГКОУ АО «ОШИ №5»

А.Н. Рыбин

« 7 » февраля 2025 г.

М.П.



От работников
Председатель первичной ПО
ГКОУ АО «ОШИ №5»

А.Ю. Замула

« 7 » февраля 2025г.

М.П.



Коллективный договор

***Государственного казенного общеобразовательного
учреждения Астраханской области
для обучающихся, воспитанников с ограниченными
возможностями здоровья
«Общеобразовательная школа-интернат №5»***

2025-2028 гг.

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 3
« 5 » февраля 2025 год

Количество разделов

I.	Общее положение.....	3
II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	6
III.	Расторжение трудового договора и содействие их трудоустройству.....	10
IV.	Рабочее время и время отдыха.....	12
V.	Оплата и нормирование труда.....	17
VI.	Социальные гарантии и льготы.....	20
VII.	Охрана труда и здоровья.....	22
VIII.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	25
IX.	Обязанности выборного органа первичной профсоюзной организации	29
X.	Контроль за выполнением коллективного договора.....	30

Приложения к коллективному договору.

1.	Правила внутреннего распорядка.....	31
2.	Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.....	40
3.	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.....	42
3.1.	Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы.....	45
4.	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений Астраханской области (утв. постановлением Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. N 69.....	47
4.1.	Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.....	52
4.2.	Положение об учете и расследовании микротравм в ГКОУ АО «ОШИ № 5»	54
5.	Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.....	59
6.	Положение о премировании работников ГКОУ АО «ОШИ № 5».....	60
7.	Положение о выплате материальной помощи.....	61
8.	Положение о дополнительных оплачиваемых днях отдыха и дополнительных оплачиваемых отпусках.....	62
9.	Графики работы сотрудников ГКОУ АО «ОШИ № 5».....	63
10.	Положение о системе оплаты труда государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательная школа-интернат № 5».....	68
10.1.	Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу) работникам государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области.....	75
10.2.	Положение о выплатах компенсационного характера.....	77
10.3.	Положение о выплатах стимулирующего характера.....	80
10.4.	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников ГКОУ АО «ОШИ №5».....	92
10.5.	Таблица учета квалификационных категорий по различным должностям педагогических работников.....	94
11.	Форма расчётного листа.....	96

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательная школа-интернат №5 » (далее – школа-интернат).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Астраханской области, Союзом работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки;
- иные законодательные и нормативные правовые акты, целью которых является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы-интерната 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора школы-интерната – Рыбин Александр Николаевич
- работники школы-интерната, являющиеся членами Астраханского областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Замула Анжелики Юрьевны (далее – профком) школы-интерната (п. 4 статьи 37 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников школы-интерната, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с 6 февраля 2025 года и действует в течение трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора стороны (любая из сторон) иницирует проведение (вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале проведения) коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.6. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение срока действия настоящего Коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон на общем собрании работников в установленном законом порядке (статья 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.

1.8. Права и обязанности работодателя регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, либо по решению сторон может быть возложен на Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в школе формируется из представителей от каждой стороны для ведения коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора и иных соглашений.

Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений определяется сторонами и утверждается приказом директора школы-интерната.

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений при принятии решений руководствуется настоящим коллективным договором.

1.10. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров действует комиссия по трудовым спорам, рассматривающая индивидуальные трудовые споры.

Комиссия по трудовым спорам формируется из равного числа представителей работников и работодателя для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Состав и численность комиссии устанавливается решением единого представительного органа работников и утверждается приказом директора школы-интерната.

1.11. В школе действует Комиссия по охране труда. Предметом деятельности данной комиссии является обеспечение надлежащих условий труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Комиссия по охране труда информирует работников о результатах проведенных проверок и формулирует предложения по дополнению соответствующего раздела коллективного договора.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования школы-интерната, реорганизации школы-интерната в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором школы-интерната;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации или смене формы собственности школы-интерната любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;
- при ликвидации школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

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 (конференции) 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.

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

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о премировании работников;
- 6) положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
- 7) инструкции по охране труда;
- 8) должностные инструкции;
- 9) положение о выплате материальной помощи;
- 10) положение об экспертной комиссии
- 11) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- 12) график отпусков и другие локальные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления школой-интернатом непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) 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 ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы-интерната, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие профкома в разработке планов социально-экономического развития школы-интерната (ст.53 ТК РФ).

1.18. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.19. Контроль над выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.20. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы-интерната и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2. Порядок приема и увольнения работников в Образовательной организации определяется трудовым законодательством, иными правовыми актами, регулирующими особенности труда педагогических и иных работников, а также Правилами внутреннего трудового распорядка ГКОУ АО «ОШИ №5».

2.3. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет равную юридическую силу. 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 (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель вправе в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу работодатель обязан под роспись знакомить работника с Уставом школы-интерната, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения.

2.5. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Трудовой договор с работником школы-интерната заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1. статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2. статьи 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, устанавливается условие об испытании. Испытание при приеме на работу не устанавливается для :

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- не допускать необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

Срок испытания проверки соответствия работника занимаемой должности – три месяца (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.8. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч. 1 статьи 57 ТК РФ, а так же оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ч.2 ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер оклада работника, компенсационные, стимулирующие надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде

2.10. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в день начала работы, то трудовой договор аннулируется (ч. 4 ст. 61 ТК РФ).

2.11. В случае увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы-интерната по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен под роспись ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой за два месяца до утверждения ее на новый учебный год.

2.13. При установлении учителям, воспитателям для которых данная школа-интернат является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, по

возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а так же при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

Объем учебной нагрузки учителей (воспитателей) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.14. Учебная нагрузка учителям (воспитателям) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.15. Учебная нагрузка учителей на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае, не может превышать одного месяца в течение календарного года)

- простоя, когда работникам без их согласия поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в школе на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других чрезвычайных случаях);

- восстановления на работе учителя, воспитателя 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.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.17 По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы-интерната, а также изменение образовательных программ и т.д.). При продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) – ст. 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

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

2.19. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием школы-интерната, составленным на основе

тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации

2.20. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида до 18 лет

2.21. Выплатить выходное пособие работнику в размере не менее средне месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пункту 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, при наличии экономии фонда оплаты труда.

III. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников в соответствии 2 части 1 ст. 81 ТК РФ (при массовых увольнениях – также соответственно не позднее, чем за три месяца).

Увольнение считается массовым в случаях:

- Ликвидация организации, независимо от количества работающих;
- Сокращение численности работников в количестве 10 и более в течение 90 дней;
- Одновременно с увольнением представить в профком приказ об утверждении штатного расписания и сроки введения его в действие, список сокращённых должностей и перечень вакансий.

- Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.2. Предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, а также в случаях ликвидации учреждения – не менее чем за три месяца.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предлагать работнику другую работу соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – любой работы.

Исчислять срок предупреждения об увольнении со дня фактического ознакомления работника об увольнении.

3.3. Расторгать трудовой договор с работником по его письменному соглашению до истечения срока предупреждения об увольнении с одновременной выплатой компенсации, предусмотренной ст. 178 ТК РФ, а также выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.4. Выплатить выходное пособие работнику в размере не менее средне месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пункту 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора

3.5. Издавать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия выборного органа на увольнение.

3.6. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы 1 час в неделю с сохранением среднего заработка

3.6. При принятии решения о расторжении трудового договора с работниками по п.2 ч.1 ст.81 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.

3.7. Увольнение членов профсоюзов по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата (п. 1, 2 статьи 81 ТК РФ) производить только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.8. Стороны договорились, что:

3.8.1. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставления на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией) помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, а при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставлении на работе:

- 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 источником средств к существованию);
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам предпенсионного возраста (в течении двух лет наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работникам, совмещающим работу с обучением по профилю педагогической деятельности;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации;
- совмещающих работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условие трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- применяющие инновационные методы работы;
- супруге(у) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей, впервые поступившим на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих").
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации либо заключившего контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 ФЗ от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.»

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

3.3.3. 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. 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 учреждения (образовательной организации) определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего 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 в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

4.2. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГКОУ АО «ОШИ №5» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.3. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.4. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГКОУ АО «ОШИ №5» на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.5. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.6. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.7. Для педагогических и медицинских работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.8. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы-интерната.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам 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 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.9. 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, Уставом школы-интерната и трудовым договором.

4.10. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Составление расписания уроков (занятий) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, которое должно быть доведено до сведения учителя (воспитателя) не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала учебного года, составляется с учетом требований Санитарных норм и правил.

4.12. В случае возможности учителю предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при нагрузке до 1,5 ставок).

4.13. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе-интернате, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

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

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

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника дополнительное время отдыха ему может быть предоставлено в любое удобное для него время, но не менее отработанного сверхурочно.

4.15. Привлечение работников школы-интернате к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с доплатой. ст. 151 ТК РФ.

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

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

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

4.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, 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 обучающимися, 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).

4.18. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

4.19. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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 ст. 124-125 ТК РФ.

4.21. Работодатель обязуется:

4.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней;
- направленным, либо поступившим в учебные заведения (ст.173-177 ТК РФ).

4.21.2 В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школы-интерната.

4.21.3. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

4.21.4. Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает по согласованию с профкомом школы-интерната перечень должностей работников школы-интерната с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (приложение к коллективному договору).

4.21.5. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска

позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы.

4.21.6. Сотрудникам, по их заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, согласно ст. 128, ТК РФ.

4.21.7. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года, сроком на период действия путёвки (если это не нарушает учебно-воспитательный процесс).

4.21.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст.128ТК РФ).

4.21. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статья 128, 263 ТК РФ):

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника (супруга, детей, родителей) – до 5 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 пенсионерам - инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.22. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

4.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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:

- Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем

году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

- 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 (статья 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, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда, включая размеры базовой единицы (базовых окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются положением «Об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Астраханской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательной школы-интерната №5 » и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) профкома.

5.2. Система оплаты труда работников устанавливается в образовательных организациях коллективными договорами, настоящим соглашением, отраслевыми территориальными соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Астраханской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, ежегодными Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год

- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательной организации, трудовых договорах работников 5 и 20 числа месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается нарочно расчетный листок. Форма расчетного листка является приложением к коллективному договору.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ч. 6 ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 20 числа расчетного месяца – исчисляются по фактически отработанному времени за этот период (ст. 136 ТК) , 5 числа месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

5.5. Выплаты компенсационного характера производятся в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления. Размеры и условия выплат устанавливаются коллективным договором и положением о порядке выплат компенсационного характера работникам Образовательной организации.

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Образовательной организации коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами устанавливаются размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденными Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при окончании срока действия присвоенной квалификационной категории – со дня окончания срока действия присвоенной квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности расчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы на основании ст. 234 ТК РФ.

5.9.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. ст. 236 ТК

5.9.3. Осуществлять доплаты за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение пропорционально отработанному времени работника;

- соблюдения при тарификации на следующий учебный год преамбулы классов, в который осуществлялось классное руководство;
- установления выплаты за классное руководство замещающему длительно отсутствующего по болезни и другим причинам классного руководителя производится пропорционально времени замещения»

5.9.4.. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы-интерната.

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

5.10. Работодатель гарантирует 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 (МРОТ).

5.11. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.12.. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается трудовым договором или локальным актом работодателя.

Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.13. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. 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.

6.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

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

6.2.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

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

6.2.6. Обеспечивает бесплатно работников учреждения использованием библиотечными фондами.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1 В условиях дистанционной работы на работников распространять действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Оплата труда, социально-трудовые права, гарантии дистанционного работника предоставляются в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.3.2. При нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от вины работодателя и учредителя.

6.3.3. Своевременно выплачивать заработную плату в сроки, установленные коллективным договором с одновременной выдачей расчетного листка (нарочно или на электронную почту работника) с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

В расчетных листках работников предусмотреть графы «уплата процентов (денежная компенсация)» в случае задержки выплаты заработной платы в соответствии с законодательством. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором образовательной организации.

6.3.4. В случае направления работника на дополнительное профессиональное обучение обеспечивать сохранение за ним места работы (должность), средней заработной платы по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, оплату ему командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.3.6. Сохранять за педагогическими работниками денежную выплату за наличие квалификационной категории по истечении срока ее действия, но не более чем на один год по заявлению работника в следующих случаях:

- при выходе на работу после временной нетрудоспособности (более трех месяцев) в
- период прохождения аттестации;
- при выходе на работу после нахождения в межаттестационный период в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет при выходе на работу;
- при выходе на работу после нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления в межаттестационный период педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- предоставления педагогическим работником за один год до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, а также педагогическим работником и работником, являющимся пенсионером по старости, письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение года со дня окончания действия квалификационной категории (данная льгота предоставляется один раз).

6.3.7. Сохранять за сотрудникам образовательной организации ГКОУ АО «ОШИ №5» уровень оплаты труда с учётом ранее имеющихся стимулирующих баллов:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников школы-интерната на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда между коллективом и работодателем с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.01.2014 N 33 "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению".

По результатам специальной оценки труда в школе-интернате осуществлять работу по охране и безопасности труда в установленные сроки, с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Создать комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе должны быть включены члены профсоюзного комитета.

7.3. Проведение оценки профессиональных рисков Минтруда РФ от 29.10.2021 № 776н

7.4. Проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой доврачебной помощи.

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы-интерната обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать инструктаж работников школы-интерната по охране труда и технике безопасности раз в полгода (август, февраль).

7.6. Обеспечивать приобретение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт школы-интерната.

7.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

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

7.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, при случившемся групповом, тяжелом или смертельном несчастном случае необходимо оповестить федеральные органы

исполнительной власти. Ранее такого требования не было. Также оповестить необходимо вышестоящую организацию, если ваша организация является филиалом (подразделением). Одну из копий акта о расследовании тяжелых и смертельных несчастных случаев с марта 2022 года необходимо будет отправить в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда. Информировать Управление Роспотребнадзора о случае острого заболевания (отравления) только при установлении, что причиной случившегося стали вредные или опасные производственные факторы.

7.11. Положение о расследовании микротравм, полученных сотрудниками ГКОУ АО «ОШИ № 5» на рабочем месте реализованы требования статьи 41 Федерального закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021). (Прил. № 4.2) Учет микротравмам. В организации вести запись в соответствующем журнале для учета всех получаемых работниками ссадинах, ушибов, поверхностных ран, которые в процессе работы не привели к временной нетрудоспособности. Заместителю директора по технике безопасности выяснять причину возникшего повреждения у работника, выполнявшего свои трудовые обязанности, а также разработать предложения по избежанию в будущем аналогичных микротравм. Учет микротравмы должен происходить только с обращения работника, который также может принять участие в выяснении причин случившегося.

7.12. 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 среднего заработка.

7.13. Произвести дополнение инструкций в соответствии с новыми требованиями. В инструкции по охране труда и должностные инструкции необходимо внести обязанности работникам по применению сырья и материалов по технологии, правильному использованию исправного оборудования и инструментов. А при выявленных недостатках в работе и нарушениях (в том числе и других работников) незамедлительно сообщать своему руководителю. Пункты по использованию при выполнении работ средств индивидуальной защиты (СИЗ) необходимо дополнить, что неиспользование СИЗ влечет к отстранению от выполнения работы без сохранения заработной платы;

- обеспечить проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

- если по результатам специальной оценки условий труда выявлены вредные и (или) опасные и иные особые условия труда, то работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

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

7.15. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома, включить в обязанности комитета по охране труда проведение проверки условий труда, представление руководителю организации разработанных предложений по решению выявленных недостатков. Члены комитета также должны участвовать в ознакомлении работников об охране труда, возможных рисках на рабочих местах, в разработке локальных нормативных актов по охране труда, проведении СОУТ и оценки рисков.

7.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в школе-интернате. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных ежегодных медицинских осмотров (обследований) работников, обязательное психиатрическое освидетельствование работников.

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

7.21. Производить информирование работников о существующих профессиональных рисках, требуемых действиях по защите от вредных и опасных факторов.

7.22. Предупредить работников об используемых системах видеонаблюдения и средствах контроля на рабочих местах.

7. 23. Организовать беспрепятственный доступ работников к существующему реестру нормативно-правовой документации в организации, а также не забывать производить периодическую актуализацию данного реестра.

7.24. Профком организует:

- физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников школы-интерната.

7.25 Профком обязуется:

- участвовать в разработке и согласовании всех локальных актов по охране труда и здоровья работников.

7.26 Стороны находят необходимым не реже одного раза в год заслушивать на собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в школе-интернате, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8. Права и гарантии деятельности профсоюзной деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Астраханской городской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых вышестоящих и Отраслевого соглашения между органами местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений г. Астрахани и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, устава и коллективного договора учреждения.

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.2. 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.

8.3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.6. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, согласовывать их с профкомом в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.7. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию первичной профсоюзной организации учреждения (глава 58 ТК РФ);

8.8. Признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее профсоюзного комитета значимой для деятельности организации, принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации, отборе на замещение руководящих должностей.

8.9. Обеспечивать участие представителей работников в работе совещаний, проводимых администрацией организации, связанных с реализацией социально-экономических интересов и трудовых прав работников;

8.10. Предоставлять профкому по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.11. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.12. Работодатель принимает решения с учетом мнения и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав школы-интерната, коллективный договор график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию профсоюзным комитетом. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст.372 ТК РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, и без согласования в соответствии с настоящим коллективным договором, не подлежат применению.

8.13. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.14. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.15. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.16. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

8.18. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы-интерната.

8.19. Члены профкома включаются в состав комиссий школы-интерната по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат, комиссии по контролю над организацией питания обучающихся, воспитанников и других.

8.20. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- - установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 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.
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ), оказание материальной помощи работникам и руководителю учреждения.
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.21. Работодатель признает профсоюзный комитет школы-интерната как представителя работников.

•

8.22 Министерство и Профсоюз рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

- разрабатывать положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору;
- предусматривать в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом;
- работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров производить надбавку в размере, установленном коллективным договором.

- закреплять в коллективных договорах, что за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК Федеральным законом от 12 января 1996 года 3 10-ФЗ «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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. ст.23 Устава Профсоюза

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

9.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

9.5. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.6. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

9.8. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.11. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к письменным жалобам, забастовкам.

9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9.13. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.14. Профсоюз в рамках своих полномочий оказывает помощь по:

- организации контроля за соблюдением работодателем нормативных правовых и локальных актов при исчислении заработной платы, установлению гарантий и компенсации;
- разработке и принятию в образовательных организациях локальных нормативных актов; подготовке согласия (несогласия) или мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам;
- вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

9.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Х. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

10.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса. Рассматривать в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. В период действия коллективного договора разногласия, связанные с установленным законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «07» февраля 2025 года и действует в течение трех лет. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на один год.(ст. 43 ТК РФ).

10.10. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.11. Коллективный договор подписывается полномочным представителем каждой стороны в трех экземплярах. От Работодателя образовательного учреждения – директором Учреждения, от работников – председателем выборного профсоюзного органа. Каждый экземпляр коллективного договора имеет равную юридическую силу, хранится у каждой из сторон и в органе, осуществляющем уведомительную регистрацию.

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

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

Директор А.Н. Рыбин

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Председатель ППО Замула А.Ю

М.П.

