

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»

 О.В. Бутенко

« 23 » 08 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»

 И. В. Михайлок

« 23 » 08 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья
«Общеобразовательная школа-интернат п. Сосновка»
на 2019г. – 2022г.

ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»

Коллективный договор зарегистрирован

« ____ » _____ 2019 г.

Регистрационный № _____

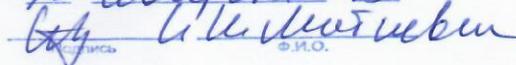
Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.16.08

92000, 92310, 06223

30 августа 2019 г.

 И. В. Михайлок
Ф.И.О.

г. Калининград
2019 г.

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	4
3.	Порядок приёма, перевода и увольнения работников	5
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
5.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9
6.	Рабочее время и время отдыха	10
7.	Оплата и нормирование труда	15
8.	Гарантии и компенсации	18
9.	Охрана труда и здоровья	18
10.	Обязательства работников трудового коллектива	20
11.	Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников	21
12.	Контроль за выполнением коллективного договора	22
13.	Заключительные положения	22
14.	Перечень приложений к Коллективному договору	38

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Калининградской области общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья «Общеобразовательная школа-интернат п. Сосновка» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»;

работники учреждения в лице их представителя – председателя общего собрания (конференции) коллектива работников.

1.4. Работники уполномочили председателя общего собрания (конференции) коллектива работников, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реализации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. 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 (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.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.15. В период действия коллективного договора в случае выполнения работодателем всех условий коллективного договора работники не принимают участия в забастовках и иных массовых выступлениях.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.17. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора и принимаемых решениях по вопросам социально-трудовых отношений.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Руководитель, заместители руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в учреждении преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Изменения условий трудового договора, внесение в него изменений и дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать права работника на досрочную пенсию по старости.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным

договором, Уставом школы, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.11. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через общее собрание (конференции) коллектива работников.

На собраниях (конференциях) с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по ее улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания (конференции) созываются как по инициативе работодателя, так и при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание (конференция) считается правомочным, если в нем участвует не менее двух третей списочного состава работников.

2.12. Общее собрание (конференции) коллектива работников, реализуя права работников на участие в управлении учреждением:

- организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении учреждением;
- представляет работодателю свое решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

III. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

3.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Для работников Учреждения работодателем является Учреждение. Прием на работу и увольнение работников Учреждения осуществляет директор Учреждения.

3.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

3.4. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются действующим законодательством РФ.

3.5. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190 - р.

3.6. При приеме на работу:

- заместителей и главного бухгалтера, может быть установлен испытательный срок, который не может превышать 6 месяцев;
- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более двух лет, испытательный срок не устанавливается;
- для иных категорий работников, может быть установлен испытательный срок, который не может превышать 3 месяцев.

Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

3.7. Содержание трудового договора формируется с учетом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонализировано в отношении каждого работника.

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Профессиональным стандартом, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объем педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу - объем учебной (преподавательской) работы в неделю (год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

3.8. В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель утверждает по согласованию с председателем общего собрания (конференции) коллектива работников план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- этапы применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

3.9. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу, работодатель Учреждения обязан:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б) ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка; проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

3.10. На всех работников Учреждения, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. На работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

3.11. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течении одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

3.12. В случае, когда закон допускает временный перевод без согласия работника, по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем (в т.ч. частичным), - работодатель имеет право перевести работника без его согласия с указанием срока временного перевода, но не более чем на один месяц, с оплатой труда по выполняемой работе не ниже прежнего среднего заработка и при условии, что новая работа не запрещена для данного работника и по условиям труда соответствует состоянию здоровья (ст. 72.2 ТК РФ).

3.13. В случаях, вызванных изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества классов, учебного плана, режима работы Учреждения, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и пр.), без изменения трудовой функции работника (с сохранением должности, специальности, квалификации) допускается обусловленное изменение определенных сторонами условий трудового договора труда работника: система и размер оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в т.ч. установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом и т.д.), совмещение профессии, а также изменение других условий труда.

Работник должен быть уведомлен об изменении условий его труда в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

3.14. Если работник не дает согласие на продолжение работы с изменением определенных сторонами условий трудового договора труда, работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся в Учреждении работу в соответствии с его квалификацией, состоянием здоровья, а при ее отсутствии – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

В случае отсутствия такой работы или при отказе от нее работник увольняется по соответствующему пункту 7 ст.77 ТК.

3.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. В соответствии с законодательством работники,

заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных ст. 77, 80, 81, 83 и 84 ТК РФ.

3.16. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем в письменной форме работодатель предупреждает работника не менее чем за три дня до увольнения (п. 2 ст. 77 ТК РФ).

3.17. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (сезонной, временной и др.), расторгается по завершении этой работы, а договор, заключенный для исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК).

3.18. Работники имеют право расторгнуть по своей инициативе трудовой договор, предупредив письменно администрацию Учреждения за две недели (ст. 80 ТК РФ).

При уважительных причинах, подтвержденных документально, администрация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.19. Увольнение по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ч.1 ст.77 «Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (Ч.3; 4 ст.73 ТК РФ)), недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации педагогических работников (ст. 81 ТК РФ), а также в случаях ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. При этом работник должен быть предупрежден персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3.20. Увольнение за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст.81 ТК), прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (п. 6а ст. 81 ТК), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6б ст. 81 ТК), совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 7 ст. 81 ТК), совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 ТК), повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения (ст. 336 ТК) и применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 8 ст. 81 ТК) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке.

3.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

3.22. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

3.23. Днем увольнения считается последний день работы.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения председателя общего собрания (конференции) коллектива работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников.

4.3.2. обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств учреждения (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. 1. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работников, о предстоящем увольнении не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились считать массовым высвобождением более 3 работников.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее четырех

часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4. 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.

5.5. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

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

5.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

VI. Рабочее время и время отдыха

Общие положения

6.1. Учреждение несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество общего образования и его соответствие федеральными государственными образовательными стандартами, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

6.2. В Учреждении не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).

6.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с общим собранием (конференции) коллектива работников.

Рабочее время и его использование, время отдыха

6.4. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора должностной инструкцией.

6.5. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Рабочее время педагогических работников составляет не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.6. 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 устанавливаются 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

6.7. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК РФ).

6.8. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.9. Работодатель Учреждения обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить работодателя как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.10. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем.

6.11. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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.

6.12. 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 должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.13. Работа в праздничные и выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ). Привлечение отдельных работников Учреждения (учителей, воспитателей и пр.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

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.

6.14. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин, работников моложе 18 лет и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

6.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией Учреждения к педагогической и организационной работе.

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

6.17. Общие собрания (конференция) трудового коллектива Учреждения проводятся по мере необходимости по согласованию между Сторонами.

6.18. Заседания Педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Заседания внутришкольных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не реже одного раза в учебную четверть в соответствии с планом работы.

6.19. Общешкольные родительские собрания созываются по мере необходимости, классные – не реже четырех раз в год.

6.20. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

6.21. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем Учреждения с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.22. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников – 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней, для педагогов дополнительного образования – 56 календарных дней (ч. 2 ст. 115 ТК РФ).

6.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ.

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

6.24. Предоставление отпуска директору Учреждения оформляется приказом по Министерству образования Калининградской области, другим работникам – приказом по Учреждению.

6.25. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (дополнительно к случаям, предусмотренным ст. 128 ТК РФ):

- в связи с юбилейной датой – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- при сложных непредвиденных обстоятельствах в семье - до 3 календарных дней.

6.26. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью не менее 7 календарных дней, в соответствии со ст. 117 ТК РФ и картой специальной оценки условий труда.

- работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 календарных дней, в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

6.27. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым законодательством.

6.28. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель учреждения может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

6.29. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.30. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в организации. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.31. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.32. Работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время в следующих случаях:

- работникам, не достигших 18 лет (ст. 122, 267);
- женщинам, ожидающих ребенка и ухаживающих за ним в первые годы жизни (ст. 122, 260);
- усыновителям детей младенческого возраста (ст. 122);

- мужу, супруга которого находится в отпуске в связи с беременностью (ст. 123);
- работнику, отозванному из отпуска (ст. 125), в отношении неиспользованной части времени отдыха;
- работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, не достигшего 18 лет (ст. 262.1);
- работнику, имеющих трех и больше детей возраста до 12 лет (ст. 262.2);
- совместителю (ст. 268) — при получении отпуска по основному месту работы.

Учебная нагрузка

6.33. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается (распределяется) тарификационной комиссией исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

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

6.34. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и доводится до работников в письменном виде.

6.35. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием рабочим временем педагогических работников не являются и не оплачиваются.

6.36. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

6.37. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и невозможности догрузить их иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы – ставка заработной платы;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку заработной платы – заработная плата, установленная при тарификации.

6.38. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы и в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.39. Учебная нагрузка учителям, 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.

6.40. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

Педагогическим работникам по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.41. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления 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.

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

6.50. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

VII. Оплата и нормирование труда

7. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В заработную плату входят:

- оклад (тарифная ставка);
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- вознаграждение за классное руководство, заведование кабинетом, иные доплаты и надбавки, в т. ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ;
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Организации.

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Калининградской области, рекомендаций Отраслевого соглашения

по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Калининградской области, Положением о системе оплаты труда работников (приложение № 2).

7.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о системе оплаты труда работников, раздела стимулирующие выплаты, утвержденного приказом руководителя и согласованного с Управляющим Советом.

7.5. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляются на основании Положения о системе оплаты труда п.4.6.-4.9.

7.6. Компенсационные выплаты осуществляются в соответствии положения о системе оплаты труда работников глава 7, компенсирующие выплаты.

7.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

7.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.10. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

7.11. Выплата заработной платы производится до 5 и до 20 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. Внеплановые авансы могут выдаваться работникам в чрезвычайных ситуациях в размере не более 50% месячного оклада.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

7.12. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательной организации может устанавливаться надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке стимулирования труда работников (приложение № 3).

7.13. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

7.14. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения коллектива.

7.15. Работник получает расчетные листки лично в бухгалтерии или на личный электронный адрес. Расчетный лист не может передаваться третьим лицам.

7.16. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.17. Стороны договорились относить выплаты за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях отклоняющихся от нормальных».

7.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда

Работодатель в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.19. Оплата труда педагогического и лиц из числа административно – управленческого персонала, руководителей структурных подразделений, обслуживающего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.20. В случаях, когда система оплаты труда работников организации предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.21. За педагогическими и другими работниками организации, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы обучающимися организации в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

7.22. В организации каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

7.23. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества и эффективности работы руководящих, педагогических и других категорий работников организации.

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. 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, 41 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2.2. При наличии финансовых возможностей оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Учреждения по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам, по их личному заявлению.

8.2.3. Производить разовые выплаты к юбилейным датам, к праздникам и в иных случаях, размер которого определяется руководителем, по согласованию с Председателем общего собрания (конференции) коллектива работников, в зависимости от финансового состояния Учреждения и при наличии финансовой возможности. При этом разовые выплаты в связи:

- с бракосочетанием (при предоставлении свидетельства о заключении брака) — определяется до 3 000 рублей;
- с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении) — определяется до 3 000 рублей;
- с юбилейными датами со дня рождения (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) — определяется до 5 000 рублей
- смерти работника или его близких родственников – до 5 000 рублей;
- в связи с необходимостью приобретения дорогостоящих медикаментов, проведения платной операции – до 5 000 рублей.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

9.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.1.3. Проводить с работниками обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

9.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

9.1.14. Создать службу по охране труда (назначить ответственное лицо) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

9.1.15. Предоставлять доплаты ответственным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей, из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.1.16. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставлять освобождение от работы для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.2. Работодатель гарантирует наличие помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

9.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.4. Работники Учреждения обязуются:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.5. Извещать немедленно Директора, заместителя Директора либо ответственного за охрану труда в Учреждении о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Х. Обязательства работников трудового коллектива.

10.1. Коллектив работников Учреждения обязуется:

10.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемых в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

10.1.2. Своевременно оповещать руководство Учреждения о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу и должностные обязанности.

10.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

10.1.4. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

10.1.5. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных организаций.

10.1.6. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Учреждения к служебной тайне.

10.1.7. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

10.2. Наряду с обязанностями закрепленными в п. 10.1., педагогические работники Учреждения обязаны:

10.2.1. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

10.2.2. Формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования.

10.2.3. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

10.2.4. Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

10.3. Общее собрание (конференция) коллектива работников выбирает уполномоченных лиц от коллектива, которые представляют всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения настоящего коллективного договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов.

Деятельность уполномоченных от собрания коллектива направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;

- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в т.ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей, пенсионеров.

10.4. Работодатель по согласованию с уполномоченными лицами от общего собрания (конференции) коллектива работников рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание службы по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1года со дня его применения (ст.193, ст.194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

XI. Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников.

11.1. Работодатель обязуется при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

11.1.1. Прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труда, знакомить под подпись принимаемых работников с режимом труда и отдыха, системой отплаты труда и установленными Коллективным договором правами, обязанностями, гарантиями и льготами.

11.1.2. При обращении работника к уполномоченным лицам от общего собрания (конференции) коллектива работников по поводу возникших с работодателем разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий, представлять уполномоченным лицам проект трудового договора и письменную мотивировку позиции работодателя.

11.1.3. Заблаговременно уведомлять уполномоченных лиц от общего собрания (конференции) коллектива работников о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

11.1.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителя структурных подразделений и (или) служб;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на любые в Учреждении вакансии.

11.1.5. Сокращение штата и численности работников, работодатель может осуществлять только при предварительном (не менее чем за два месяца) уведомлении уполномоченных лиц от общего собрания (конференции) коллектива работников, а также при проведении с ними предварительных переговоров о соблюдении интересов работников.

11.1.6. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в том числе в

другой должности или на другом рабочем месте, работодатель обязан провести не позднее, чем за 10 дней, до окончания срока трудового договора

11.1.7. Совместно с работниками обеспечивать разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

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

11.2. Права и гарантии деятельности организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Калининградской области, Положением об организации Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального и регионального уровня, Устава Учреждения, Коллективным договором.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании (конференции) работников не менее одного раза в год (декабрь месяц).

12.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный 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.

12.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. В соответствии со ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется не только сторонами социального партнерства, их представителями, но и соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области).

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ХIII. Заключительные положения

13.1. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий договора.

13.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.6. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду,

13.7. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации (её филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

13.8. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

13.9. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

XIV Перечень приложений к Коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»;
2. Положение о системе оплаты труда работников ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»;
3. Положение о порядке стимулирования труда работников ГБУ КО ОО «школа-интернат п. Сосновка»;

Пронумеровано и скреплено печатью 3 листс

1111

Директор

И.В. Михайлок

« 18 » 20 19 г.



Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью 13 листов

13

Директор

И.В. Михайлок

« 18 » 20 19 г.

