

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками государственного
общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области
«Специальная (коррекционная) школа-интернат для обучающихся с
нарушениями слуха г. Черемхово»

(наименование организации)

на 2021- 2024 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
09.04.2021г. (протокол № 1)

940
19 апреля 21
консультант УМОН И.А. Ласова
отдел по труду и управлению
кадровой службой
Иркутской области
Иркутск

От работодателя

От работников

директор

(должность руководителя)
организации)

председатель ПК

(председатель профсоюзного
комитета)

Н.В. Морозова

Г.Д. Приходская



2021 г.

« 13 » апреля 2021 г.

Содержание

1. Общие положения	2
2. Регулирование трудовых отношений	5
3. Рабочее время и время отдыха	9
4. Оплата труда	13
5. Охрана труда	15
6. Улучшение условий работников	18
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	19
8. Обязательства профкома	19
9. Заключительное положение	21

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка в ГОКУ «СКШИ г. Черемхово».

2. Перечень профессий и должностей, связанных с вредными и производственным факторами, для прохождения обязательных медицинских осмотров, работающих в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа-интернат для обучающихся с нарушениями слуха г. Черемхово»

3. Перечень профессий и должностей, связанных с вредными и производственным факторами, на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, работающих в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа-интернат для обучающихся с нарушениями слуха г. Черемхово»

4. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств, работающих в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа-интернат для обучающихся с нарушениями слуха г. Черемхово»

5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (Далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа-интернат для обучающихся с нарушениями слуха г. Черемхово» (665402, Иркутская обл., пер. Крупской, д.8, далее – Учреждение).

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ, соответствующих генеральном, отраслевом и территориальном соглашениях между объединениями работодателей и профсоюзными организациями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Учреждение в лице его представителя - директора Морозовой Натальи Валерьевны и работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Приходской Галины Дмитриевны.

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

1.5. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх календарных лет. Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.11. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренным законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения в сравнении с действующим для работников общего образования территории, региона, отрасли в РФ.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.15. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, применяемых работодателем по согласованию с Профсоюзом:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.16.2. Соглашение по охране труда;

1.16.3. Перечень профессий, которые обеспечиваются средствами индивидуальной защиты;

1.16.4. Положение об оплате труда работников;

- Положение об оплате труда работников государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа – интернат для обучающихся с нарушениями слуха г. Черемхово»

- Положение о материальном стимулировании работников ГОКУ «СКШИ г. Черемхово».

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюзный комитет:

- по согласованию Профсоюзного комитета;

- учёт мнения Профсоюзного комитета;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же, по вопросам предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы определённые Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2. Регулирование трудовых отношений.

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется представить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации;
- полис обязательного медицинского страхования (ОМС);
- документ воинского учёта – для военнообязанных или лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

2.4. В отдельных случаях с учётом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.5. В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место и дата подписания трудового договора;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начало работы;
- размер должностного оклада;
- период испытательного срока.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, которые могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

2.7. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ 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» устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану программы. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Приказом. Нижний предел учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, исходя из предполагаемого количества классов-комплектов и проекта учебного плана. Эта работа завершается до окончания учебного процесса и экзаменов, обычно до ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее двухмесячного срока до начала нового учебного года. Фактическая нагрузка может быть меньшей только при недокомплекте классов.

2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случая 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. Объём учебной нагрузки

Учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы **устанавливается** только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, организаций и учреждений (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 объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

a. по взаимному согласию сторон

b. по инициативе работодателя в случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.8 ст. 47 Закона «Об образовании Российской Федерации»).

2.13. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп и количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности). (ст. 72, 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.14. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с действующим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.15. В трудовом договоре предусматриваются иные условия (ст. 57 ТК РФ), не ухудшающие положение работника, в частности:

- уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его места нахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя (в рамках ученического договора);
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.16. Трудовой договор заключается с работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.17. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение экземпляра трудового договора работником должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

2.18. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.19. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.20. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса РФ.

2.21. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня

~~(срочны)~~ наряду с работой, определённой трудовым договором, ~~дополнительной~~ работы по другой или той же профессии (должности) за ~~дополнительную~~ оплату (ст.151 ТК РФ).

2.22. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.23. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время:

3.1.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в ГОКУ «СКШИ г. Черемхово» (Приложение № 1 к Коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности обслуживающего персонала: работников пищеблока, младшие воспитатели, вахтёров, сторожа, медработников, администрации, утверждёнными работодателем по согласованию Профсоюзного органа, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Для следующих категорий работников, осуществляющим деятельность по сменному графику: сторож, вахтер, младший воспитатель, кочегар установить суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не превышала нормального числа рабочих часов (40 часов в неделю). Учетный период один года.

3.1.2. Для руководящих работников, работников административно – хозяйственного, учебно – воспитательного процесса и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не превышает 40 часов неделю.

3.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников с учётом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем может ~~устанавливаться~~ неполный рабочий день или гибкий график работы в ~~следующих~~ случаях:

- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребёнка в возрасте до 4 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.2. Время отдыха:

3.2.1. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего ~~более~~ одного перерыва между занятиями, до одного академического час/день. При большом количестве таких перерывов учителю предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях положения об оплате труда в учреждении.

3.2.2. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительское собрание и т.д.), учитель вправе использовать по своему назначению.

3.2.3. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ «Сверхурочная работа», работодатель может привлекать работника с письменного согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно – воспитательных мероприятий с учетом гарантий и ограничений, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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

3.2.5. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с

медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах недели, месяца.

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

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с Профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён уведомлением не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение отпуска на части и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ. Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) при наличии финансирования и при обеспечении объёмом работы.

3.2.8. Работодатель обязуется предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск работникам:

- учителю, воспитателю в количестве 64 календарных дня (56 календарных дня основной ежегодный отпуск + 8 календарных дня работникам работающих в районах приравненных к Крайнему Северу);
- вахтеру, сторожу, дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянше, машинисту по стирке и ремонту спец. одежды (белья), главному бухгалтеру, ведущему экономисту, специалисту по закупкам, ведущему бухгалтеру, специалисту по кадрам, медсестре (брату), уборщику служебных помещений, младшему воспитателю, кочегару, подсобному рабочему, специалисту по охране труда, заведующему складом, заведующей библиотекой, водителю в количестве 36 календарных дня (28 календарных дня основной ежегодный отпуск + 8 календарных дня работникам работающих в районах приравненных к Крайнему Северу);
- повару в количестве 43 календарных дня (28 календарных дня основной ежегодный отпуск + 8 календарных дня работникам работающих в

районах приравненных к Крайнему Северу + 7 календарных дня за работу с вредными условиями труда).

3.2.9. Работникам - жёнам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодно оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учётом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

3.2.10. А также предоставлять:

1) Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- свадьбы работника (детей работника) – 1 календарный день;
- на похороны близких родственников – до 3 календарных дня;
- одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 календарных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

2) По письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- при рождении ребёнка в семье до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- участникам ВОВ до 35 календарных дней в году;
- на похороны родственников до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

3.2.11. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.2.12. Всем работникам предоставляются выходные дни. Общими выходными днями считается суббота, воскресенье. Для сменных работ выходные устанавливаются графиком сменности.

3.2.13. Во время перерыва для отдыха и питания, а также графика дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма 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 иметь менее 30 минут и более двух часов (ст.108 ТК РФ).

3.2.14. Дежурство педагогических работников устанавливается ~~Правилами~~ внутреннего трудового распорядка.

4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ~~положения~~ об оплате труда работников Государственного ~~общеобразовательного~~ казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа - интернат для обучающихся с ~~нарушениями~~ слуха г. Черемхово» (далее - Положение) , утвержденного ~~руководителем~~ учреждения с учетом мнения выборного органа первичной ~~профсоюзной~~ организации и согласованного с министерством образования Иркутской области по утверждённому учредителем штатному расписанию.

4.2. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.3. Заработная плата исчисленная в соответствии с системой оплаты труда утвержденной Положением включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера, в т. ч.:
 - 1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент (30%) и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области (до 30%));
 - 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными мастерскими, руководство методическими объединениями и цикловыми комиссиями, работа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы, индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, работа в составе психолого-педагогических медико-педагогических комиссий);
- выплаты стимулирующего характера, т. ч.:
 - 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
 - 3) выплаты за качество выполняемых работ;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы;
 - 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения».

4.4. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за профессиональное развитие по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за профессиональное развитие по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки за почетные звания и нагрудные знаки.

4.5. Изменение размеров стимулирующей надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.6.2. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца с 1 по 15 число выплачивается 17 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца с 16 по 30 (31) число выплачивается 2 числа следующего месяца.

4.6.3. Производить рассылку расчетных листков сотрудникам в электронном виде с указанием всех начислений, и удержаний, не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы.

4.6.4. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6.5. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

4.6.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.6.7. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.6.8. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае

~~продолжения~~ работы в порядке, предусмотренным ст.142 ТК РФ, в размере ~~среднего~~ заработка.

4.6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения ~~размеров~~ и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель ~~учреждения~~.

5. Охрана труда.

5.1. Работодатель обязуется:

5.2. Обеспечить право работников организации на здоровые и ~~безопасные~~ условия труда, внедрение современных средств безопасности ~~труда~~, предупреждающий производственный травматизм и возникновение ~~профессиональных~~ заболеваний работников (ст. 129 ТК РФ). Для реализации ~~этого~~ права заключено соглашение по охране труда между коллективом и ~~администрацией~~ учреждения с определением мероприятий по охране и ~~безопасности~~ труда, сроков их выполнения и должностных лиц.

5.3. Предусмотреть мероприятия по охране труда, определённые ~~Соглашением~~ по охране труда средства, согласно смете расхода бюджетных средств.

5.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профсоюзного органа, с последующей аттестацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюзного органа и комиссии по охране.

5.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

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

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

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

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

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

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

5.12. В случае отказа работника 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 в размере среднего заработка.

5.13. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профсоюзным органом (ст.212 ТК РФ).

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

5.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Профсоюзного органа.

5.16. 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.

5.17. Осуществлять совместно с Профсоюзным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.19. Работник при поступлении на работу проходит за счет собственных средств психиатрическое освидетельствование, обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование).

5.20. Обеспечить прохождение за счет работодателя, обязательных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников и в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и средний заработок.

5.20.1. Согласно ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними 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. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.21. Работодатель своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

5.22. Работодатель выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

5.23. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов. Электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и техники безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению Профсоюзного комитета обязана проводить внеплановые ремонты.

5.24. В здании Учреждения курение запрещено.

5.25. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в ~~зимний~~ период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных ~~и подъездных~~ дорог ото льда или обработке обледенелых участков песком.

5.26. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других ~~видов~~ работ в помещениях, где температура ниже 14⁰С, освещённость или ~~другие~~ условия труда не соответствует норме по заключению комиссии по ~~охране~~ охране труда.

6. Улучшение условий работников.

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по ~~охране~~ охране труда. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на ~~рабочих~~ рабочих местах.

6.1.2. Соответствие ~~нормативно-технической~~ документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым ~~актам~~ актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим ~~законодательством~~ законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия ~~машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.~~ машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах ~~и компенсациях за работу с вредными условиями труда.~~ и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения ~~работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.~~ работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний ~~требований~~ требований норм и правил по охране труда.

6.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и ~~вредными~~ вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых ~~температурных~~ температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, ~~спецобуви~~ спецодежды и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного ~~питания, смывающих и обезжиривающих средств. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.~~ питания, смывающих и обезжиривающих средств. Работа без соответствующей спецодежды, спецодежды и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

7.2. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов, медработников, бухгалтеров согласно планам организаций повышения квалификации и переподготовки кадров, работников образования, личных заявлений работников.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогическим работникам не реже, чем один раз в пять лет.

7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно).

7.3.4. 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 главой 26 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением». Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением», так же работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

7.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемых должностей.

8. Обязательства профкома.

8.1. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзного комитета представить их интересы.

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

8.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

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

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

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

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

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременно направлять заявки.

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

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

8.12. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представлением

работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-спортивную работу в учреждении.

8.16. Осуществлять общественный контроль за питанием учащихся в школьной столовой.

9. Заключительное положение.

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора. В течение этого срока стороны по взаимному соглашению имеют право вносить изменения и дополнения в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производится в следующем порядке:

- инициатором внесения изменения и дополнения может выступать любая из сторон;
- письменные предложения направляются в комиссию, созданную приказом директора Учреждения из равного числа представителей сторон, для выработки в течение месяца согласованного решения;
- при положительном решении вопроса комиссия направляет предложение о внесении изменений или дополнений в настоящий коллективный договор на утверждение профкома (в случае отказа комиссия обязана направить заявителю мотивированное обоснование);
- поступившее предложение профком обязан рассмотреть в течение двух недель. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 членов профкома от списочного состава. Сторона, внесшая предложение вправе отозвать его не позднее, чем за три дня до даты назначенного голосования. Профком вправе принять решение об утверждении изменений или дополнений на собрании трудового коллектива;
- после утверждения изменения или дополнения подписываются сторонами и вступают в силу с момента подписания;
- принятые изменения или дополнения считаются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора и имеют с ним равную

силу и подлежит уведомительной регистрации в уполномоченном органе по труду.

9.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт работодателя.

9.4. Стороны пришли к единому мнению, что их интересы, изложенные в коллективном договоре и в его приложениях, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

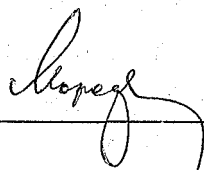
9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом создаёт комиссию из равного числа представителей сторон для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора.

9.7. После заключения и регистрации коллективный договор является документом обязательным для исполнения всеми сотрудниками ГОКУ «СКШИ г. Черемхово».

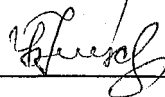
Подписи сторон:

Директор ГОКУ «СКШИ
г. Черемхово»



Морозова Н.В.

Председатель Профсоюзного комитета:



Приходская Г.Д.