

**Комитет образования, науки и молодежной политики  
Волгоградской области**

Государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Красноярская школа - интернат»

**Коллективный договор**

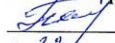
Между государственным казенным общеобразовательным учреждением  
«Красноярская школа-интернат» и Трудовым коллективом сотрудников  
ГКОУ «Красноярская школа-интернат»

на период с 2019- 2022 гг.

Принят Собранием трудового коллектива « 22 » мая 2019г.  
Протокол № 27

**Подписи сторон**

Председатель Совета трудового коллектива  
ГКОУ «Красноярская школа-интернат»

 Л.А. Павлова  
« 22 » мая 2019г.



Директор ГКОУ «Красноярская школа-интернат»

 Н.В. Жерновников  
« 22 » мая 2019г.

р.п. Красный Яр  
2019г.



Ведущий инспектор  
центра занятости  
населения Васильева Е.С.

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКОУ «Красноярская школа-интернат» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### **1.1. Сторонами настоящего Договора являются:**

**Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя**  
Жерновникова Николая Викторовича

### **Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей**

Павловой Людмилы Александровны

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **Раздел 2 Трудовой договор**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующими 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.

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.** Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

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

**2.6.** 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

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

**2.7.** Преподавательская работа, выполняющим её помимо основной работы 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.8.** 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.

**2.9.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.10.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой 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) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

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

**2.11.** По инициативе работодателя изменение 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 или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.12.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом

учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

#### **Стороны пришли к соглашению**

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

**3.2** Работодатель с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

#### **3.3 Работодатель обязуется:**

**3.3.1.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

**3.3.3.** 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 лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

**3.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им 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 счёт внебюджетных источников экономии и т.д.).

**3.3.5.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

#### **4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:**

**4.1.1.** Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

**4.1.2.** Заработную плату выплачивать два раза в месяц (ст. 136 ТК) 5-го и 20-го числа текущего года путем перечисления на банковскую карту.

**4.1.3.** В письменной форме 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 (ст. 136 ТК РФ).

**4.1.4.** При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплата отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

**4.1.5.** В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

**4.1.6.** Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного совета трудового коллектива (ст. 372 ТК).

**4.1.7.** Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

**4.1.8.** При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

**4.1.9.** За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

**4.1.10.** Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- за победу в соревнованиях, конкурсах;

**4.1.11.** Юбилеям (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада;
- свыше одного года - один должностной оклад .

**4.1.12.** Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда ГКОУ «Красноярская школа-интернат».

**4.1.13.** Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда ГКОУ «Красноярская школа-интернат».

**4.1.14.** Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

**4.1.15.** Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные региональным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

**4.1.16.** Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: в соответствии с Положением об оплате труда ГКОУ «Красноярская школа-интернат».

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

## **4.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

**4.2.1.** Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

**4.2.2.** Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

### **4.3. Гарантии и компенсации**

**4.3.1.** Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (ст.168 ТК РФ) по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более **550** рублей в сутки.

б) расходов на выплату суточных - в размере **100** рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами в соответствии с **Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729"О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета"**

**4.3.2.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

**4.3.3.** Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное Трудовым кодексом Российской Федерации.

**4.3.4.** Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

**4.3.5.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) (ст. 236 ТК РФ).

**4.3.6.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**4.3.7.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## **Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

**5.1.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному совету трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников работодатель не позднее, чем за три месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий представляет совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении (ст.82 ТК РФ.).

**5.2.** Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

**5.3.** Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

**5.4.** Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели совета трудового коллектива; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

**5.6.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5.7.** При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

**5.8.** С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

**5.9.** Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**5.10.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие, установленное законодательством:

**5.11.** Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## **Раздел 6. Рабочее время и время отдыха**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**6.1.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым учебным графиком, графиком сменности (приложение № 6), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

**6.1.3.** 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 устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**6.1.4.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**6.1.5.** Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями.

**6.1.6.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**6.1.7.** 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.

**6.1.8.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного, согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

**6.1.9.** Привлечение 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.

**6.1.10.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

**6.1.12.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. 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).

## **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1 класс) в школу (первый звонок) - 1 день;
- для посещения линейки посвященной последнему звонку выпускного класса (9 класс, 11 класс) - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников (дети, родители, супруг, жена - 3 дня; родители (жены, супруга), родные брат, сестра – 2 дня)
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- при отсутствии в течение расчетного периода дней нетрудоспособности - 3 дня;
- членам Совета трудового коллектива – 3 дня;

**6.2.2.** Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ)
- сотрудникам - до 14 календарных дней в году при подаче заявления не менее чем за два рабочих дня до начала отпуска (по возможности).

**6.2.3.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительной отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ)

**6.2.4.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график 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 быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**6.2.5.** Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

## **Раздел 7. Охрана труда**

**7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:**

**7.1.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профессиональные заболевания (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 2) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**7.1.2.** Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда (приложение № 8) и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов.

**7.1.3.** Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её заключению осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, с последующей сертификацией. В состав комиссии специальной оценки условия труда в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссию по охране труда.

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

**7.1.5.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

**7.1.6.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также - моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость. (приложение № 7 ).

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

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

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

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

**7.1.11.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателями нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**7.1.12.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) СТК (ст. 212 ТК РФ).

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

**7.1.14.** В учреждении создать на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного совета трудового коллектива в количестве 4 человек.

**7.1.15.** Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

**7.1.16.** Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**7.1.17.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**7.1.18.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**7.1.19.** Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

**7.1.20.** Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

**7.1.21.** Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**7.1.22.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**7.2. Работники обязуются** соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

**8.1.** Ходатайствует перед органом местного самоуправления об улучшении жилищных условий и предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

**8.2.** Компенсирует 100% стоимость оплаты за проживание работников в общежитии.

**8.3.** В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, в соответствии с законодательством компенсации.

**8.4.** При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 50% оклада.

## **Раздел 9. Гарантии и обязанности деятельности совета трудового коллектива**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

**9.1.1.** Безвозмездно предоставить Совету трудового коллектива оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности совету трудового коллектива.

**9.1.2.** Предоставлять в установленном законодательством порядке совету трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

**9.1.3.** Предоставлять совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

**9.1.4.** Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

**9.1.5.** Принимать решения с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.1.6.** Предоставлять гарантий членам совета трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены совет трудового коллектива могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст 81 ТК

**9.1.7.** Предоставлять совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**9.1.8.** Включать членов Совета трудового коллектива в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**9.1.9.** Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами совета трудового коллектива, по инициативе работодателя.
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- очерёдность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение системы нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с не нормированным трудовым днём;
- утверждение правил внутреннего трудового порядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчётного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышенной заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## **9.2. Совет трудового коллектива обязуется:**

**9.2.1.** Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально - трудовым вопросам.

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

**9.2.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов учреждения.

**9.2.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и сохранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

**9.2.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

**9.2.6.** Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

**9.2.7.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работником пособий по обязательному социальному страхованию.

**9.2.8.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного социального медицинского страхования,

**9.2.9.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплатой

**9.2.10.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**9.2.11.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **Раздел 10. Заключительные положения**

**10.1.** Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

**10.3.** Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

**10.4.** Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**10.5.** Работодатель в установленном законами и иными 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.

**10.6.** Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**10.7.** Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения

**10.8.** При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

**10.9.** Настоящий Договор заключен сроком на **3** года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

**10.10.** Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за **6** месяцев до окончания срока действия данного договора

**примечание.** При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств учреждения).

### **Приложение к коллективному договору.**

- 1.** Правила внутреннего трудового распорядка учреждения
- 2.** План мероприятий по охране труда;
- 3.** Перечень тарифных ставок (окладов).
- 4.** Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения (премировании) работников учреждения;
- 5.** План оздоровительно-профилактических мероприятий;
- 6.** График сменности
- 7.** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами
- 8.** Положение о фонде охраны труда.