

Государственное общеобразовательное казенное учреждение Иркутской области
«Специальная (коррекционная) школа п. Усть-Уда»
666351, п. Усть-Уда, ул. Орджоникидзе, д. 9
Тел. (факс): 8(39545)3-16-73, тел.: 8(39545)3-16-74
E-mail: obrazinternatust_uda@irmail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области
«Специальная (коррекционная) школа п. Усть-Уда»
на 2021-2024 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива учреждения (протокол № 2 от 31 мая 2021 г.)

Прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации муниципального образования «Усть-Удинский район»
Регистрационный № 93-21 от «26» 08 2021 г.

От работодателя:

Директор образовательного учреждения



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

Москалева Е.В.
(расшифровка подписи)

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа п. Усть-Уда», с одной стороны, и работниками Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа п. Усть-Уда» (далее учреждение), с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и ответственности сторон.

1.2. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами РФ и Иркутской области.

1.3. Первичная профсоюзная организация учреждения является полномочным представителем работников образовательного учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.4. Работники учреждения доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, контроль над его исполнением, а также при рассмотрении или разрешении трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон в

порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.10. Коллективный договор признает право руководителя учреждения на:

- Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- Поощрение работников за добросовестный труд;
- Требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения охраны труда;
- Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- Принятие локальных нормативных актов;
- Требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.11. Коллективный договор признает право работника на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- Своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- Сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- Защиту своих прав и свобод. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- Обязательное социальное страхование.

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

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

1.14. Директор учреждения признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников ГОКУ «СКШ п. Усть-Уда»;
- График отпусков;
- Расчетный лист;
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказы о премировании работников;

порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.10. Коллективный договор признает право руководителя учреждения на:

- Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- Поощрение работников за добросовестный труд;
- Требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения охраны труда;
- Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- Принятие локальных нормативных актов;
- Требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.11. Коллективный договор признает право работника на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- Своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- Сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- Защиту своих прав и свобод. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- Обязательное социальное страхование.

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

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

1.14. Директор учреждения признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников ГОКУ «СКШ п. Усть-Уда»;
- График отпусков;
- Расчетный лист;
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказы о премировании работников;

- Приказы о расторжении трудового договора с работниками по статье 81 пункт 2 ТК РФ (сокращение численности или штата);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами (водитель, дворник, заведующая складами, кочегар, мастер трудового производственного обучения, медицинский персонал, повар, подсобный рабочий, рабочий по стирке и ремонту белья, уборщик служебных помещений, шеф-повар);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (заведующая складами, кочегар, медицинский персонал, повар, рабочий по стирке и ремонту белья, шеф-повар);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (директор, заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер);
- Другие локальные нормативные акты;
- Обсуждение с директором, заместителями директора по административно-хозяйственной части, по учебной и воспитательной работам вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Директор учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.19. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения коллективного договора.

1.20. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профкомом.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы, установленные статьей 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании.

В соответствии со спецификой учреждения работнику, поступающему на работу, необходимо предъявить работодателю дополнительные документы, что не противоречит части 2 статьи 65 ТК РФ:

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- ИНН;
- медицинскую книжку с пройденным медицинским осмотром;
- № зарплатной карты.

С учетом специфики работы при заключении трудового договора работнику необходимо предъявить работодателю справку об установлении инвалидности (при ее наличии) с приложением индивидуальной программы реабилитации для определения трудовых функций по должности.

2.3. При приеме на работу работодатель обязуется заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр вручается работнику (статья 67 ТК РФ).

2.4. 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 требованиями статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или по соглашению сторон в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.7. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правовыми актами, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

- Уставом учреждения,

- правилами внутреннего трудового распорядка,
- должностной инструкцией,
- инструкцией по охране труда и технике безопасности,
- настоящим коллективным договором с приложениями,
- другими локальными актами учреждения.

2.8. При приеме на работу работнику устанавливается испытательный срок от 1 до 3 месяцев, это указывается в трудовом договоре.

2.9. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

2.10. Работодатель обязан в письменной форме предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин в соответствии со статьей 71 ТК РФ.

2.11. В случае увольнения с работником производится окончательный расчет и выдается трудовая книжка в день увольнения (последний день работы).

2.12. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.13. Изменения условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производятся только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.14. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных законодательством преимущественное право на оставление на рабочем месте признавать за:

- педагогическими работниками со стажем педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года - эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- лицами, достигшими возраста: 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины – до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;

- беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет;

- одинокими матерями, другими лицами, воспитывающими ребенка без матери в возрасте до 14-ти лет, ребенка – инвалида до достижения им возраста 18-ти лет.

2.15. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании», типовым положением об образовательном учреждении. (В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении от 19 мая 2001 года № 196 предельная

заполняемость специальных (коррекционных) классов и групп VIII вида - не более 12 человек).

- увольнение членов Профсоюза без согласования с Профкомом по правилам ст.82 ТК РФ.

- увольнение работников в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.16. При высвобождении работников по п. п. 1 и 2 ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 2 месяца при сокращении, за 6 месяцев при ликвидации школы, или сокращения численности или штата работников; до сведения Профкома – не менее чем за 3 месяца; до сведения работников (персонально под роспись) – не менее чем за 2 месяца;

- выплатить работнику выходное пособие в размере месячного заработка, и сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев, в соответствии со ст. 178 ТК РФ

- принимать меры к трудоустройству работников (с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись), при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу при последующем возникновении вакансии.

2.17. Не допускается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности, родам, по уходу за ребенком.

III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения (по согласованию) профкома. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюза.

3.3. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 25 мая текущего года.

3.4. Своевременно проводится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода их в очередной отпуск.

3.6. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств образовательного учреждения при наличии фонда оплаты труда.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата по основному месту работы.

3.7. Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.8. Работодатель своевременно создает аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюза.

3.9. Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.10. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года работодатель предоставляет работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

IV. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Режим рабочего времени учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), учебным расписанием, режимом дня обучающихся, должностными инструкциями работников, нормами рабочего времени, а также условиями трудового договора.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, установленную статьей 91 ТК РФ.

4.4. Мужской персонал учреждения, относящийся к техническим работникам образовательного учреждения, работает по 40-часовой неделе.

4.5. Для женщин учреждения, относящихся к техническому персоналу, в том числе администрация, бухгалтерия, установлена 36-часовая рабочая неделя (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О

применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

4.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

4.7. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю или по утвержденному, согласованному с первичной профсоюзной организацией, сменному графику.

4.8. По 5-дневной рабочей неделе работают: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда, техник, библиотекарь, шеф-повар, водитель автомобиля, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, кладовщик, дворник, тракторист, уборщик служебных помещений, медицинская сестра диетическая.

Для педагогов устанавливается 5-дневная рабочая неделя в соответствии с действующим СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

4.9. Сменная работа вводится для следующих работников: воспитатели, помощники воспитателей, кочегары, повара, кухонные рабочие, сторожа, вахтеры.

4.10. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графика сменности учитывается мнение профсоюзного органа, и доводится до работников не позднее, чем за одну неделю до введения их в действие. Работа в течение двух смен запрещается.

4.11. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для: учителей начальных классов (I-IV) – 18 часов в неделю; учителей старших классов (V-IX) – 18 часов в неделю; воспитателей – 25 часов в неделю; социального педагога, педагога-психолога, учителя-логопеда – 36 часов в неделю; педагога-организатора, медицинской сестры диетической – 18 часов в неделю.

4.12. Перерыв в течение рабочего дня для отдыха и питания устанавливается в размере 1 часа, с 13.00 до 14.00 часов.

4.13. Начало работы смены у воспитателей – 7³⁰ часов, начало смены у учителей – 8³⁰ часов.

4.14. Начало работы администрации, бухгалтерии и обслуживающего персонала – 9.00 часов, окончание – 18.00 часов.

4.15. Рабочее время у воспитателей устанавливается по графику работы воспитателей.

4.16. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Составление расписания уроков и других учебных занятий составляется в соответствии с санитарными правилами, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с образовательной деятельностью учреждения, в пределах нормируемой части их рабочего времени - установленной тарификацией, объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, в таком случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

4.19. Не допускается сверхурочная работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с согласия работников.

4.20. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы за первые 2 часа не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в удобное для работника время.

4.21. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников, действующем в учреждении.

4.22. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставляется методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу

администрацией образовательного учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

4.23. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности в соответствии с ТК РФ.

4.24. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, водитель автомобиля, кладовщик.

4.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дня в порядке статьи 119 ТК РФ.

4.26. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней, для районов, приравненных к северным; техническим работникам – 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней, для районов, приравненных к северным.

4.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

4.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы (статья 122 ТК РФ), администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и так далее.

4.29. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

4.30. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией. Замена денежной компенсацией части отпуска в данном случае считается правом работодателя, а не его обязанностью.

4.31. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, не допускается.

4.32. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.33. По просьбе работника в соответствии с ст. 93 ТК РФ работодатель предоставляет неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до достижения им возраста 18 лет)
- по рекомендации МСЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производить пропорционально отработанному времени.

4.34. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, что предусмотрено статьей 335 ТК РФ. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.35. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

4.36. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда (статья 117 ТК РФ):
 - шеф-повару, повару, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (белья), кочегару – 7 календарных дней;
- с ненормированным рабочим днем (заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, водитель автомобиля, кладовщик) – 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ);
- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования по предоставлению справки – вызова.

V. Оплата и стимулирование труда

5.1. Оплата труда работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа п. Усть-Уда».

5.2. Положение об оплате труда работников учреждения рассматривается и утверждается руководителем. Согласовывается с председателем профсоюзного комитета.

5.3. Система оплаты труда работников учреждения определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения; размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения; размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения; показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения; порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.4. Зарботная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св$, где

ЗП - зарботная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК$, где

О - минимальный оклад (ставка)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки.

5.5. Работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- надбавка работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от **4%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере **30 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплата 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);
- надбавка за работу в сельской местности в размере **25 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере **35%** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

5.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премия по итогам работы за год;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

5.8. Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы:

- от 3 до 5 лет – 5 %;
- от 5 до 10 лет – 10 %;
- от 10 лет – 15 %.

5.9. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 %.

5.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в процентном отношении к должностному окладу на основании показателей и критериев эффективности их деятельности. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет 3 должностных оклада заместителя руководителя или главного бухгалтера соответственно.

5.11. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждение, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 % (до 3 лет работы);
- 10 % (от 3 до 5 лет работы);
- 5 % (от 5 до 7 лет работы).

Основанием установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

- работа в учреждении по специальности.

5.12. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

5.13. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников.

5.14. Заработная плата перечисляется работникам на банковскую заработную карту два раза в месяц – 5, 20 числа каждого месяца.

5.15. Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

5.16. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.19. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со статьей 137 ТК РФ.

5.20. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора учреждения в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.21. В каникулярный период, не совпадающий с очередным отпуском, педагогических работников обеспечивают педагогической нагрузкой по тарификации, оплату труда производят из расчета полной заработной платы, включая все виды доплат.

5.22. Согласно ст.151 ТК РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности

временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производят доплату за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.23. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплату труда работнику производят за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст.155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

VI. Улучшение условий труда работающих, охрана труда и здоровья

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и обучающихся возлагаются на директора и заместителя директора по административно-хозяйственной части.

Работодатель обязуется:

- Обеспечить работу в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001 и Положением «Об организации работы по охране труда работников учреждения», по своевременному обучению и инструктажу работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровья, безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

- Ежегодно разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

- Обеспечить право работников и обучающихся учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

- Обеспечивать проведение работ по подготовке учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

- Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;

- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению

одателя или по предписанию представителей органов государственного
юля и надзора.

Работники обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными
ативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по
е труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приёмам
нения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на
водстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте,
рку знаний требований охраны труда.

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего
одителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о
м несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении
янии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого
ессионального заболевания (отравления).

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и
дические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры
едования).

6.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация на паритетной
е создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою
вность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности и
ются обеспечить:

Организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных
ваний.

Разработку и утверждение совместно с первичной профсоюзной
изацией программы вводного инструктажа и комплект инструкций по
е труда для работающих на все виды выполняемых в учреждении работ,
ление журналов регистраций инструктажа, обеспечение рабочих мест
укциями по охране труда, проведение первичного и планового
уктажа на рабочем месте.

Распределение функциональных обязанностей и ответственность
одителей, должностных лиц в этих вопросах.

Оценку состояния условий труда на рабочих местах.

Проведение паспортизации условий труда и обучения.

Своевременное расследование несчастных случаев.

6.3. От первичной профсоюзной организации ответственным за охрану
считать председателя профсоюзной организации.

6.4. Совместно с первичной профсоюзной организацией работодатель
изовывает проверку подготовки готовности образовательного учреждения
ому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной
ости (мастерские, котельную, прачечную, овощехранилище, столовую,
зал и т.д.) с оформлением соответствующих актов. Не допускается

эксплуатация помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

6.6. Работодатель обеспечивает выполнение соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

6.7. Работодатель направляет сотрудников на обучение по охране труда.

6.8. В учреждении обеспечивается соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

6.9. Ежеквартально проводится анализ заболеваемости и ее причин.

6.10. В соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 48 Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» работодатель обеспечивает периодическое прохождение бесплатных (за счет учреждения) медицинских обследований педагогическим работникам, а в соответствии с п. 10 ст. 212 ТК РФ организует проведение за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.11. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда, в соответствии со статьей 212 ТК РФ и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и тому подобное), производятся соответствующие доплаты:

- 35 % - за работу с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ часов (сторож, кочегар, помощник воспитателя);

- 4 % - за неблагоприятные условия труда (главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, помощник воспитателя, шеф-повар, кочегар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений, повар, водитель автомобиля);

- Оплата праздничных часов.

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

6.13. Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.14. Работодатель обязуется обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.16. Работодатель ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.17. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.18. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

6.19. За работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

VII. Разрешение трудовых споров

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя образовательного учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и действующим в образовательном учреждении Положением о комиссии по урегулированию трудовых споров между участниками образовательных отношений.

7.2. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 383-418 ТК РФ).

7.3. В период действия настоящего Коллективного договора первичная профсоюзная организация не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

VIII. Права и обязанности первичной профсоюзной организации при выполнении коллективного договора

8.1. Работодатель обязуется:

Производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника.

Включить председателя профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии.

Первичная профсоюзная организация имеет право контроля над соблюдением администраций трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1.9. настоящего коллективного договора.

8.3. Председатель профсоюзного комитета может быть уволен работодателем в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В отсутствие вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение председателя профсоюзного комитета производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ. Данное положение действует в течение 3 лет после окончания срока их полномочий.

8.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

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 аттестации работников.

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

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

Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, организации санного оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

области

Трудового
закона № 2 от

Удостоверения
инструкции
«Усть-

2/ от
1 г.

профсоюзной
организации

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

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

Участвовать и осуществлять контроль в работе комиссий по аттестации педагогических работников, рабочих мест, охране труда и других.

8.5. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем:

Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство, выделение земельного участка).

сой области

IX. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

9.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих на момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу во время его действия.

9.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон в таком же порядке, как и изменение коллективного договора.

9.3. Договор может быть продлен, если ни одна из сторон не изъявит желания модифицировать или аннулировать его. Срок продления не может превышать более трех лет.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а так же внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

9.5. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном Федеральным законодательством.

9.6. На срок действия договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в коллективе.

и трудового
токол № 2 отрегистрацию в
министрации
ния «Усть-№ 2/ от
2021 г.профсоюзной
учреждения3.
я)

9.7. Разногласия сторон, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, решаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Х. Приложения к коллективному договору

10.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

10.2. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГОКУ СКШ п. Усть-Уда.
- Режим рабочего времени и времени отдыха работников ГОКУ СКШ п. Усть-Уда.
- Положение об оплате труда работников ГОКУ СКШ п. Усть-Уда.



асти

и области

трудового
кол № 2 от

истрацию в
нистрации
ия «Усть-

21 от
21 г.

офсоюзной
преждения

Прошито, пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью в количестве *два*
(*двадцать два*) листов
Директор ГОКУ «СИН Р.П. Усть-Уда»
Максимова А.Е.

