

Председательствующий общего
собрания работников
Н. Н. Кучерова

[Handwritten signature]
14.10.2021

Директор КГБОУ «Бийская общеобразовательная
школа-интернат № 3»
М.А. Попова



[Handwritten signature]
14.10.2021

Коллективный договор
краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для
обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
«Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»
на 2021-2024 год

Коллективный договор вступает в силу « 15 » октября 2021г

Коллективный договор
Прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения
Краевого государственного казенного учреждения
«Управление социальной защиты населения по
городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»
« 15 » октября 2021 года
Регистрационный номер 955
[Handwritten signature]

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3».

1.2. Коллективный Договор заключён и подписан полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе,
- успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации; установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- укрепления корпоративной культуры,
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора Поповой Марины Алексеевны (далее - работодатель);

работники в лице общее собрание работников - председательствующего Кучеровой Натальи Николаевны (далее - представительный орган работников).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы (Соглашение о внесении изменений в региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы и продления срока его действия на период 2019-2021 годов, зарегистрированное в Министерстве труда и социальной защиты Алтайского края 26.12.2018, регистрационный номер 186);

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работники, являющиеся членами трудового коллектива, имеют право уполномочить представительный орган (Общее собрание работников) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Коллективный договор действует в течение 3-х календарных лет со дня его подписания сторонами.

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

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы-интерната, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона

направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения автоматически.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает **по согласованию с Представительным органом работников:**

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределения фонда стимулирования;
- положения о тарификационной, экспертной комиссий, комиссии по заключению коллективного договора;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики работы, сменности, дежурств;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда;
- другие локальные нормативные акты.

1.13. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.14. Коллективный договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с 15.10.2021 года и действует по 14.10.2024 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора, по принятию решения о продлении действий коллективного договора на три года должны быть начаты не позднее 15.06.2024 года.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовой договор

2.1.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.2. Особенности регулирования труда, порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1.3. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передаётся Работнику под подпись в день заключения, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.4. Содержание трудового договора формируется с учётом требований статья 57 ТК РФ и должно быть персонализировано в отношении каждого Работника. Конкретные виды работ, которые Работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и соответствующих профессиональных стандартов. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную работу - объём учебной работы в неделю (год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы. 2.1.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ; размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный (-ая) за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; объём учебной нагрузки педагогического работника в неделю; размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.; размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев; режим рабочего времени и времени отдыха; условия об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ.

2.1.6. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.1.7. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 статьи 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.1.8. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя или возвращение затраченных средств на обучение.

2.1.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведён на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (статья 72, 2 ТК РФ).

2.1.10. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.11. При регулировании трудовых отношений в Учреждении Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения с учетом мнения представительного органа. Работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с Работниками, принуждения Работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав Работников.

2.1.12. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать общие требования, в соответствии со статьями трудового кодекса РФ (статьи 85-90 ТК РФ).

2.1.13. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности (подчинённости) Учреждения, его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа Учреждения.

2.1.14. Внедрение профессионального стандарта не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ, в том числе для изменения размера заработной платы в сторону ее снижения. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по

пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория».

2.2. Обеспечение занятости

2.2.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. О предстоящих изменениях в условиях работы, оплаты труда, режиме работы и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязательно уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения. Локальные нормативные акты Работодателя об установлении или изменении условий работы, оплаты труда, режима работы Работника подлежат согласованию с представительным органом.

2.2.2. Установленный педагогическим работникам Учреждения объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки. Локальные нормативные акты Работодателя об установлении или изменении учебной нагрузки педагогическим работникам подлежат согласованию с представительным органом. Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе Работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы.

2.2.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

2.2.4. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за Работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему выплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.3. Условия высвобождения Работников

2.3.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами. Основаниями прекращения трудового договора являются: 1) соглашение сторон; 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника; 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя; 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность); 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией; 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора; 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; 9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность; 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон; 11) нарушение установленным законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы; 12) в соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующих Профсоюзов и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания сам Работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за 3 дня. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.3.2. Прекращение трудовых договоров с Работниками (увольнение) Работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленных ТК РФ. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюзов. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюзов по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкомов в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.3.4. Работодатель и Профсоюзы обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

2.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения

Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профкомы проекты приказов о сокращении численности и (или) штата Работников, планы-графики увольнения (при массовом сокращении численности и (или) штата Работников) с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.3.6. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзам не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются трудовым законодательством.

2.3.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за три месяца. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время с учетом действующего законодательства.

2.3.8. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения: снижение административно-управленческих расходов; приостановка приёма на работу новых Работников; упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места; отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению, с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца; ограничение численности совместителей.

2.3.9. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение одновременно обоих супругов из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей; двух и более Работников из одной семьи в течение года.

2.3.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники: матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения); предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста); одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери; работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.3.11. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. Если Работник не согласен работать в новых условиях, предложенных ему Работодателем, то необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. А при ее отсутствии или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с

пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.3.12. В случае появления вакансий лицам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.3.13. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

2.3.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с: отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ); отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ); признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ); отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.3.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.3.16. Стороны рассматривают увольнение Работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся Работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

2.3.17. Работодателю необходимо выполнять обязательства по: сохранению количества рабочих мест; проводить консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы {графиками сменности}, согласованными с представительным органом трудового коллектива.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3», устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, времени отдыха оговаривается в трудовом договоре и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.3. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в соответствии с действующим законодательством и Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре для педагогических работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), времени отдыха, порядок определения учебной нагрузки, оговаривается в трудовом договоре и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.4. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" медицинским работникам КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности медицинских работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, времени отдыха оговаривается в трудовом договоре и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.5. В КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год руководителю, заместителям руководителя, ведущим преподавательскую работу, помимо основной работы устанавливается работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогических работников образовательного учреждения, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий

труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовыми договорами.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч. 5 ст. 103 ТК РФ), продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должен быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Когда по условиям работы в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» в целом или при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ст.104 ТК РФ).

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и

выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Согласно п. 2.2 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69, рабочее время педагогических работников включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия с представительным органом трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3».

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, возможность приема пищи обеспечивается одновременно

вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск не менее 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3». за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.21. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением 1 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период, в соответствии с графиком отпусков и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3». дополнительного не оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника - до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников - до 5 календарных дней;
- председателю представительного органа организации - 3 календарных дня.

3.25. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право на выборе новой даты начала отпуска.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника - до 10 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным законодательством (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

1У. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 30 числа текущего месяца - за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за первую половину месяца

выплачивается, исходя из фактически отработанного сотрудником времени на основании табеля учета использования рабочего времени за первую половину месяца. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные действующей тарификацией и не зависящие от результатов работы работника за месяц. При выдаче заработной платы за первую половину месяца производить резервные удержания по исполнительным документам пропорционально отработанному времени в размере, указанном в исполнительных документах. Полученную сумму к выплате округлять в сторону увеличения до целых рублей

Выплата единовременных (разовых) премий работникам, закрепленных во внутренних нормативных актах учреждения и не входящие в основную оплату труда работника, может производиться в период между установленными днями выплаты заработной платы.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата Работнику Учреждения начисляется в валюте Российской Федерации.

Заработная плата Работнику Учреждения переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительной организации работников.

4.2. Вопросы оплаты труда учреждения регулируются трудовым законодательством, Постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 « О применении системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов, а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также иными нормативными правовыми актами.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из краевого бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых учреждению на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительно с согласия

работников в одинарном размере соответственно получаемой ставке заработной платы.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- на основании Положения о компенсационных выплатах работникам КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»,
- на основании Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»,
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией Министерства образования и науки Алтайского края;
- при изменении (увеличении) продолжительности непрерывного стажа работы в образовательном учреждении;
- при награждении ведомственными наградами - со дня награждения ведомственными наградами уполномоченным органом.

4.9. Педагогическим работникам (молодым специалистам), приступившим к трудовой деятельности в образовательном учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается ежемесячная выплата в размере 15% должностного оклада в первые три года работы.

4.10. Педагогическим работникам за наличие ведомственной награды, (нагрудных знаков и почетных званий) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки *заработной платы*. При наличии двух и более ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливается по одному из оснований.

Директору и заместителям директора, имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный». При условии соответствия почетного звания профилю преподаваемой дисциплины выплачивается ежемесячная выплата в размере 10% должностного оклада.

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата - 5 процентов от оклада (должностного оклада).

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда. В приложении №2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Оплата труда учителей, воспитателей, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения. В исключительных случаях предоставлять автотранспорт сотрудникам по семейным обстоятельствам.

4.14. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.15. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

4.16. За специфику работы в образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ОВЗ в школе-интернате осуществляется повышение ставок и должностных окладов на 15-20% .

4.17. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется с письменного согласия работников при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшейся не свыше двух месяцев,
- замена отсутствующего (отпуск, временная нетрудоспособность)
- замена часов с вакантной ставки, согласно штатного расписания.
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

(Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 года № АФ-947/96)

4.18. При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. 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 по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы, (ст. 155 ТК РФ).

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки, сведений о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам до одного года размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком.
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- при нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса РФ;
- по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу. В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

5.2.4. Предоставлять работникам предпенсионного возраста нахождение бесплатной диспансеризации два дня в год.

5.2.5. Производить текущий и капитальный ремонт мест общего пользования находящихся в оперативном управлении Учреждения зданий и помещений, проводить другие мероприятия по улучшению условий труда Работников по согласованным планам в пределах средств, запланированных на эти цели

VI. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

РАБОТНИКОВ. ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

6.1. В целях улучшения условий и охраны труда Работников обеспечить в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Проводить обучение Работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3. Организовывать для Работников за счет средств КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, медицинские осмотры проводятся в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 12 апреля 2011 г. № 302н. На период прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется рабочее место и средний заработок. Работники Учреждения, кому исполнилось 40 лет и больше, имеют право на 1 день каждый год для прохождения диспансеризации. За Работниками на это время сохраняется место работы и средний заработок согласно нормативному акту Учреждения.

6.4. Обеспечить за счет средств Учреждения приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Работодатель имеет право с учетом мнения представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ).

6.5. Обеспечить за счет средств Учреждения приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением смывающих и (или) обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами

6.6. Работодатель обеспечивает наличие оборудованных помещений для отдыха и приема пищи работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»

6.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для Работников (статья 212 ТК РФ).

6.8. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, проводимой в порядке и сроки, установленные законодательством.

6.9. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплату к должностному окладу за работу с вредными условиями труда по

перечню профессий и должностей в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» (Приложение № 2).

6.10. Обеспечить установленные нормами параметры микроклимата в помещениях Учреждения. При повышении температуры в помещениях во время летнего сезона выше 28,5 °С, а также при понижении температуры в помещениях в зимнее время ниже 19°С (СанПиН 224548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений») Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

6.11. Организовать и обеспечить сбор, размещение и утилизацию отходов учебной и хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с нормативными документами.

6.12. Обеспечивать поддержание порядка на всей территории Учреждения, её достаточную освещенность в вечернее время, безопасность проходов и проездов.

6.13. Содействовать ответственным за организацию работы по охране труда, проводить их обучение по специальной программе на курсах с сохранением среднего заработка, обеспечить их нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.14. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии со статьями 227 - 229 ТК РФ.

6.15. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 211 ТК РФ) и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.

6.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за ними место работы, должность и средний заработок (статья 220 ТК РФ).

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

6.18. Работодатель несёт ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.19. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ). 6.25. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (статья 219 ТК РФ).

УЧ. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

7. На основании Устава КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» высшим коллегиальным органом управления Учреждения является Общее собрание работников. Участниками Общего собрания работников являются все лица, находящиеся на оплачиваемой работе в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3», на основании заключенных с данными лицами трудовых договоров.

7.1. Общее собрание работников действует бессрочно.

7.2. Общее собрание работников считается правомочным, если в нем участвует более половины от общего числа трудового коллектива. Решения Общего собрания работников принимаются открытым голосованием большинства присутствующих членов Общего собрания работников.

7.3. Решения Общего собрания работников согласовываются с администрацией Учреждения, обязательны для выполнения членами коллектива и администрацией Учреждения.

7.4. Общее собрание работников проводится не реже 1 раза в год.

7.5. Ведение Общего собрания работников возлагается на председательствующего, избираемого Общим собранием работников на первом заседании. Повестка дня и порядок рассмотрения вопросов, включенных в повестку дня, определяются соответствующим решением Общего собрания работников. Решение Общего собрания работников считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на Общем собрании работников.

7.6. Компетенция Общего собрания работников:

определяет основные направления деятельности школы-интерната;

избирает прямым открытым голосованием членов Совета Учреждения;

создает постоянные и временные комиссии по различным направлениям работы;

рассматривает вопрос об укреплении и развитии материально-технической базы КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3».

7.7. КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» на общем собрании работников для представления их интересов, открытым голосованием, был избран председательствующий - Кучерова Наталья Николаевна.

7.8. Основными формами участия работников в управлении Учреждения являются (ст. 53 ТК РФ):

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

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

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными -нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации учреждения;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

Представительный орган работников обязуется:

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

-осуществлять контроль за охраной труда в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения;

- ходатайствовать о награждении наградами работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

- принимать участие в рассмотрении и других вопросов требующих рассмотрение с учетом мнения представительного органа работников.

6.10. Гарантии деятельности представительного органа определяются Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Трудовым Кодексом РФ.

6.11. Работодатель обязуется рассматривать с учетом мнения (по согласованию) представительного органа следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами выборного органа, по инициативе работодателя (ст. 82.374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы сотрудников (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- принятие нормативных локальных актов (ст.372 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время на основании аттестации рабочих мест (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ), установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136, ст. 147, ст. 153, ст. 154 ТК РФ);
- и другие вопросы, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

УШ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ежемесячного должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, учителей - логопедов, музыкальных руководителей).

8.2. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, ежемесячный должностной оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «магистра», «специалиста», устанавливается ежемесячный должностной оклад, предусмотренный для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему заведений даёт право на установление ежемесячного должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

8.4. Работодатель по согласованию с представительным органом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

8.5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.5.3. 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).

8.5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном 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, если обучение осуществляется по профилю деятельности.

IX. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы, непрерывной работы является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

9.2. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, тарификационные списки и т.д.).

9.3. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости согласно ст. 28 Закона РФ «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013 г.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции в сфере труда, по подготовке и контролю за исполнением коллективного договора.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании Работников Учреждения о его выполнении. Итоги выполнения обязательств Сторон коллективного договора за полугодие рассматриваются на совместном заседании. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации и в установленном порядке для ведомственной регистрации.

10.3. Представители Работников, заключившие настоящий коллективный договор, в целях соблюдения за его выполнением запрашивают у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получают её не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса и при необходимости вправе привлечь экспертов для оценки полученной информации;

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия оформляются дополнительным соглашением Сторон. Дополнения к коллективному договору подлежат регистрации в установленном порядке, указанном в пункте 10.2. настоящего коллективного договора.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение трудового законодательства, коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (статья 195 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3-х лет. До истечения указанного срока Стороны вправе продлевать действие коллективного договора или заключить новый коллективный договор. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном статьей 38 ТК РФ. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (статья 41 ТК РФ).

11.2. В десятидневный срок со дня подписания коллективного договора Работодатель доводит содержание коллективного договора до сведения всех Работников образовательного учреждения под подпись.

11.3. Работодатель размещает в течение 10-ти рабочих дней со дня подписания Сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Учреждения в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Каждый вновь принимаемый на работу в Учреждение Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под подпись.

11.5. По взаимной договоренности Сторон настоящий коллективный договор может быть продлен, изменен и дополнен.

11.6. Толкование коллективного договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются Приложения .

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

11.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие.

11.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним коллективным договором.

11.11. Договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон..

От работодателя:

Директор КГБОУ «Бийская
общеобразовательная школа-интернат
№3»

М.А. Попова _____

От работников:

Председательствующий
общего собрания работников

Н.Н. Кучерова _____

15 октября 2021 года

СОГЛАСОВАНО:

Председательствующий
Общего собрания работников

_____ Н.Н.Кучерова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБОУ «Бийская
общеобразовательная
школа - интернат №3»

_____ М.А.Попова

Перечень должностей работников

КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа - интернат №3», занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

(на основании проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

№ п/п	Наименование профессии	Количество рабочих дней
1	Повар	7

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

2. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается для каждой профессии Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями и дополнениями для следующих категорий работников).

3. Полный дополнительный отпуск предоставляется лицам, проработавшим в профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев на основании п.8 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20.

4. При применении Списка № 298/П-22 следует учитывать, порядок предоставления и определения размеров гарантий(компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда, предусмотренный статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет не менее 7 календарных дней.

5. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуск должен предоставляться ежегодно (ч.4 ст. 124 ТК РФ). Отзывать таких сотрудников из отпуска запрещено (ч.3 ст. 125. ТК РФ).

6. Дополнительный оплачиваемый отпуск сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нельзя заменить денежной компенсацией, исключением является выплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ч.3 ст. 126 ТК РФ). Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинённым), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

7. У работника, должность которого внесена в перечень должностей, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск возникает пропорционально отработанному времени на работах с вредными и опасными условиями труда.

8. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодно оплачиваемых отпусков.

9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в пределах фонда оплаты труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда выявлено, что сотрудники работают с вредными и (или) опасными условиями труда, то согласно Трудовому кодексу РФ они имеют право, в частности: - сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92); - ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116); - оплату труда в повышенном размере (ст. 146).

СОГЛАСОВАНО:

Председательствующий
Общего собрания работников

_____ Н.Н.Кучерова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБОУ «Бийская
общеобразовательная
школа - интернат №3»

_____ М.А.Попова

Перечень должностей работников

КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа - интернат №3», занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, на которых устанавливаются

доплаты за вредные условия труда.

(на основании проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда)

Наименование должности	Размер доплаты	основание
Мойщик посуды	10% должностного оклада	проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, ст 147 ТК РФ.
Зав. производством (Шеф-повар)	10% должностного оклада	проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, ст 147 ТК РФ

Установленные льготы и компенсации предоставляются работникам по результатам специальной оценки условий труда

Председательствующий общего
собрания работников
Н. Н. Кучерова _____

Директор КГБОУ «Бийская общеобразовательная
школа - интернат № 3»
_____, М.А.Попова

Коллективный договор
краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для
обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
«Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»
на 2021-2024 год

Коллективный договор вступает в силу « 15» октября 2021г