

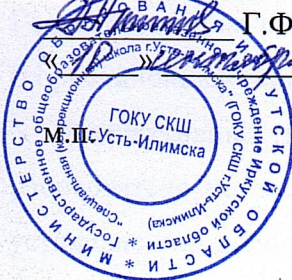
От работодателя:

Директор ГОКУ СКШ

г. Усть-Илимска

Г.Ф. Акимкина

2024 г.



От работников:

Председатель Совета трудового

коллектива ГОКУ СКШ

г. Усть-Илимска

Е.Н. Сундуева

«20» сентября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области

«Специальная (коррекционная) школа г. Усть-Илимска»

(ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска)

на 2024-2027 годы

Муниципальное образование

город Усть-Илимск

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

рег. № 978

«27» сентября 2024 г.

Консультант по охране труда отдела
муниципальной службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска

Авсиевич И. А.

подпись

Авсиевич И. А.

Ф.И.О.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа г. Усть-Илимска» (далее - ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер поддержки и преимуществ для работников образовательной организации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора Акимкиной Г.Ф. (далее - Работодатель), действующей на основании Устава ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска;
- работники ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска, в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива Сундуевой Е.Н. (далее – председатель Совета трудового коллектива).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников образовательной организации (в том числе – совместителей), являющихся членами трудового коллектива.

1.5. Работодатель обязан:

- ознакомить с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 календарных дней после его подписания;
- доводить текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и действует в течение 3 лет до заключения нового.

1.15. В ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска для работников действуют следующие локальные правовые акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение о защите персональных данных;
- Положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;
- Положение о системе нормирования труда;
- Соглашение по охране труда.

II. Гарантии при заключении, изменении и прекращении трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, принимаемыми в образовательной организации.

Стороны договорились, что:

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принима-

емыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускаются ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку следует предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3.5. Изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение количества часов по учебным планам и количества классов (групп)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.6. Сообщать выборному органу - Совету трудового коллектива ельной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.3.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.3.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников, право на время для поиска работы (сокращение продолжительности рабочего времени на 4 часа в неделю) с сохранением средней заработной платы.

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста (5 лет);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- беременные женщины;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

2.3.9. С учетом мнения Совета трудового коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.3.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196, 197 ТК РФ) при наличии заявления педагогического работника.

2.3.11. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему 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.

2.3.12. При направлении работников в служебные командировки за дни нахождения в командировке работнику выплачиваются средний заработок и суточные за каждый календарный день поездки (ст. 167, 168 ТК РФ).

2.3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам, настоящим коллективным договором не предусматриваются.

2.3.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.3.15. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и подзаконными актами федерального и регионального уровней.

2.3.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа - Совета трудового коллектива.

2.3.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.4. Совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Оплата и нормирование труда.

3.1. В образовательной организации устанавливается система оплаты труда работников, отличная от Единой тарифной сетки. Выплата заработной платы производится в денежной форме, установленной в РФ (в рублях).

3.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, установленных действующим законодательством.

3.3. Выплата работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании специальной оценки условий труда в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Образовательная организация устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок в пределах и при наличии имеющихся средств (экономия средств фонда оплаты труда).

3.5. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная плата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам образовательной организации устанавливаются доплаты к ставкам (окладам).

3.6. Заработная плата в образовательной организации выплачивается за отработанное время за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работни-

ку, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы, отпускных сроком на 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменном виде, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и не находиться на рабочем месте. В этом случае, в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, включаются периоды забастовки в связи с невыплатой заработной платы.

3.9. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа по заработной плате утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа, в порядке установленном ст. 372 ТК РФ. Работник с письменного согласия получает расчётный лист по заработной плате на электронную почту через кадровый портал.

Сверка расчетного листа производится в бухгалтерии в течение 2-х дней после его получения.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) без их согласия допускается в следующих случаях:

3.10.1. Для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

3.10.1. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения, порчи имущества работодателя, государственного имущества.

3.10.2. Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (ст. 113 ТК РФ).

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

3.11. При замене учителей по болезни более 2-х месяцев производится перетарификация со дня начала замещения.

3.12. Работодатель обязан распределять учебную нагрузку на новый учебный год до 31 мая текущего года по согласованию с Советом трудового коллектива, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и других конкретных условий в данной образовательной организации (сохранение преемственности классов, мнение руководителей МО, итоги контроля).

3.13. Работодатель ставит в известность работников об изменении предлагаемой нагрузки на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца.

3.14. Работодатель за 2 месяца письменно предупреждает работников образовательной организации об уменьшении оплаты текущего тарификационного учебного года, согласовывает основания с членами тарификационной комиссии, которая создается приказом директора не позднее 31 мая текущего года.

3.15. Тарификационные ведомости подписываются работниками образовательной организации до 1 сентября текущего учебного года.

3.16. Работодатель производит доплату педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», знак «Отличник народного просвещения», молодым специалистам, а также за знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

3.17. Работодатель комплектует образовательную организацию кадрами, имеющими образовательный ценз, профессиональную педагогическую квалификацию, подтвержденную документами об образовании (ст. 53 Закона «Об образовании»).

3.18. Труд педагогических работников оплачивается по тарификации и фактической учебной нагрузке в соответствии с положениями, постановлениями, распоряжениями в сфере образования.

3.19. 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 образовательной организации.

3.20. Труд других работников образовательной организации оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда, согласно окладов, установленным в зависимости от квалификации работника, сложности работ и условий труда согласно тарифно-квалификационным справочникам, дополнениям, изменениям к ним.

3.21. Представительный орган (Совет трудового коллектива) обязуется:

3.21.1. Принимать согласованные и оперативные меры, направленные на своевременную выплату заработной платы, установленных надбавок и компенсаций;

3.22. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает и согласовывает Положение об оплате труда работников ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска.

3.23. Доплаты и надбавки в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливают члены комиссии по распределению доплат стимулирующего характера с участием Совета трудового коллектива образовательной организации.

3.24. Размер оплаты труда работников образовательной организации определяется с учетом следующих условий:

3.24.1. Выплаты установленной при тарификации заработной платы выплачиваются независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям.

3.24.2. Экономия средств фонда оплаты труда также направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Продолжительность рабочего времени работников ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным графиком.

4.2. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

4.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников образовательной организации.

- 4.4. В эти периоды работодатель, администрация образовательной организации вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, по утвержденному графику работы до начала каникул.
- 4.5. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета предшествующей началу каникул согласно тарификации текущего года (ст. 57 ТК РФ).
- 4.6. В каникулярное время обслуживающий персонал образовательной организации привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
- 4.7. Работа в выходной день компенсируется оплатой по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в одинарном размере и предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).
- 4.8. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях с письменного согласия работника, письменного приказа работодателя.
- 4.9. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников (ст. 123 ТК РФ).
- 4.10. График отпусков составляется на следующий календарный год, утверждается директором образовательной организации и доводится до сведения всех работников не позднее 15 декабря текущего года.
- 4.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным работникам образовательной организации 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 образовательной организации, 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 (ст. 122 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 них продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- 4.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией только в случае производственной необходимости

- сти для организации нормальной работы образовательной организации, организации летнего отдыха и занятости несовершеннолетних, предотвращения и ликвидации аварийных ситуаций в связи с началом учебного года, для замены заболевшего работника.
- 4.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.
- 4.14. 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 (ст. 125 ТК РФ).
- 4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 4.16. 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.
- 4.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.
- 4.18. Согласно ст. 263 ТК РФ работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:
- работающим пенсионерам;
 - опекунам;
 - работникам, осуществляющим уход за 2 и более детьми в возрасте до 14 лет.
- Отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение отпуска на следующий год не допускается.
- 4.19. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам образовательной организации (ст. 128 ТК РФ).
- 4.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя на основании письменного заявления (ст. 321 ТК РФ).
- 4.21. Работодатель на основании письменного заявления предоставляет ежемесячно дополнительные выходные дни работнику, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).
- 4.22. В образовательной организации установлен пятидневный режим работы:

4.22.1. В условиях пятидневной рабочей недели работают: директор, заместитель директора, заведующий библиотекой, методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, социальный педагог, педагог-организатор, тьютор, инструктор по труду, фельдшер, медицинская сестра (мед.брат), медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, водитель, механик, гардеробщик(ца), оператор хлораторной установки, специалист по кадрам, ведущий экономист, специалист по охране труда, специалист по закупкам, ведущий бухгалтер.

4.23. Работникам образовательной организации работодатель устанавливает 36 часовую (женщинам) и 40 часовую (мужчинам) рабочую неделю.

4.24. В образовательной организации соблюдается установленная действующим законодательством в системе образования недельная нагрузка педагогических специалистов.

4.25. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя на основании письменного заявления устанавливается работодателем работникам согласно ст. 93 ТК РФ.

4.26. Рабочее время работника образовательной организации начинается за 15 минут до начала его профессиональной деятельности.

4.27. В исключительных случаях работодатель привлекает работников к срочной сверхурочной безотлагательной работе, связанной с производственной необходимостью. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника образовательной организации сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.28. Дополнительные дни отдыха, предоставляются в течение календарного года.

4.29. Основанием для предоставления дополнительных дней отдыха является:

4.29.1. Отзыв из отпуска по производственной необходимости, согласованный с работником образовательной организации.

4.29.2. Срочная, безотлагательная работа, возникшая в образовательной организации по производственной необходимости.

4.30. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (долж-

ностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.31. Использование дополнительных дней отдыха для педагогических работников в образовательной организации регулируются заместителями директора, ответственными за учет рабочего времени.

4.32. Работодатель, руководствуясь ч.2 ст. 40.4., ст. 56.1. Закона «Об образовании», предоставляет педагогическим работникам методические дни, как дни свободные от проведения занятий в школе для методической работы и повышения квалификации.

4.33. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Сторожа, которым по условиям работы предоставить перерыв на отдых и питание невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.34. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность учетного периода составляет один календарный год. Сторожа устанавливается сменный режим работы (12-часовая либо 24-часовая рабочая смена). Работодатель обеспечивает сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специальном помещении для приема пищи и отдыха.

Выходные дни, время начала и окончания работы определяются графиком сменности, утвержденным директором школы.

Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой, которая компенсируется работнику повышенной оплатой или, по желанию работника, предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ).

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам образовательной организации 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 совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

5.2.1. При наличии условий для назначения ежемесячного пособия женщине, вставшей на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности, работник оформляет его самостоятельно.

5.3. Работодатель сохраняет на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст. 325 ТК РФ).

5.5. Все работники, работающие в образовательной организации по совместительству, пользуются в полном объеме гарантиями и компенсациями, предусмотренными ст. 287 ТК РФ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. С целью предупреждения и профилактики опасностей, минимизации повреждения здоровья работников заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда в соответствии с ТК РФ и приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 22.09. 2021 № 650н «Об утверждении примерного Положения о комитете (комиссии) по охране труда»;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов повышенной опасности, спортивных сооружений к новому учебному году и других комиссий;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью образовательной организации, выполнением раздела по охране труда настоящего договора и соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора).

6.1.7. Организовывать проведение проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и совета трудового коллектива.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.2.4. Рекомендовать использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также на проведение специальной оценки условий труда, обучение, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и другие мероприятия.

- 6.2.5. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- 6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, проверки знаний требований охраны труда. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.2.7. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.
- 6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с представителем совета трудового коллектива организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.
- 6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.2.10. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.2.11. Приостанавливать работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников.
- 6.2.12. Создавать для работников, являющихся инвалидами, условий труда, соответствующих программе реабилитации.
- 6.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с ТК РФ.
- 6.2.14. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, предоставляемых гарантиях и компенсациях, СИЗ в целях контроля безопасности производства работ.
- 6.2.15. Устанавливать нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения совета трудового коллектива организации.
- 6.2.16. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам дни для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.18. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.19. Обеспечивать наличие медицинских аптечек на рабочих местах.

6.2.20. Проводить расследование и учет несчастных случаев, микротравм с работниками на производстве и с обучающимися, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися.

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

6.2.21. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.22. Предоставлять контрольно-надзорным органам необходимую информацию по охране труда. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.23. Организовывать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ.

6.3. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

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

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.6. Своевременно извещать администрацию образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право:

- отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;
- на личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте (в том числе расследовании несчастных случаев, профзаболевания или микроповреждений);
- на санитарно-бытовое обслуживание;
- на получение информации об условиях труда.

6.7. Совет трудового коллектива организации обязуется:

6.7.1. Принимать участие в проведении общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда членам комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.3. Обеспечивать участие представителей совета трудового коллектива организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в организации.

6.7.5. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления и суде.

6.7.7. Рассматривать замечания и мнения представителей совета трудового коллектива по охране труда по результатам специальной оценки и оценки профессиональных рисков.

6.7.8. Участвовать в рассмотрении обстоятельств и причин микротравм.

6.7.9. Анализировать локально-нормативные акты работодателя. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. Обязательства выборного органа - Совета трудового коллектива.

7. Выборный орган - Совет трудового коллектива обязуется:

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

7.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников образовательной организации, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

7.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.6. Информировать членов трудового коллектива о своей работе.

7.7. Содействовать проведению физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы для работников образовательной организации.

7.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

8. Стороны договорились:

- 8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Администрацию города Усть-Илимска для проведения процедуры уведомительной регистрации.
- 8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за соблюдением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Коллективный договор принят 10.09.2024 на общем собрании работников Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа г. Усть-Илимска».

Протокол № 1 от «10» сентября 2024 г.