

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 14
п. Надвоицы»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 14
п. Надвоицы»

на 2023-2025 г.г.

От работодателя:
Директор МКОУ «СКО школа-интернат № 14
п. Надвоицы»

Иванова Н.А.

М.П.



От работников:
Председатель Общего собрания работников
Учреждения

Кучма Н.П.

Коллективный договор зарегистрирован в Управлении
труда и занятости Республики Карелия
Регистрационный № 10/2023 от 10.02. 2023 г.

М.П.

Начальник отдела трудовых отношений
Управления труда и занятости РК

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МКОУ «СКО школа-интернат № 14 п. Надвоицы» (далее Учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон.

Договор гарантирует защиту законных прав и интересов сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель - Учреждение, в лице директора, действующего на основании Устава Учреждения.

Работники Учреждения. Представителем работников Учреждения, является Общее собрание работников Учреждения, в лице председателя, действующего на основании Положения об Общем собрании работников Учреждения.

1.3. Договор закрепляет социальное партнерство Работодателя и Работников. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- взаимоуважение и разрешение всех вопросов путем консультаций и переговоров;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении условий и вопросов, составляющих содержание Договора;

Договора;

- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Договора;
- контроль и ответственность за выполнения принятого Договора.

1.4. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), и с иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.7. Договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.11. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.13. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

1.14. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Стороны договорились, что Работники определяют свое участие в управлении учреждением через свой представительный орган – Общее собрание работников Учреждения.

1.17. Стороны договорились, что основными формами участия работников в управлении учреждением являются формы в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. 1 (один) оригинал экземпляра Трудового договора выдается работнику на руки под подпись. Второй оригинал Трудового договора хранится в личном деле работника в Учреждении.

Работодатель после заключения Трудового договора вправе издать приказ о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Общим собранием работников учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогического работника при принятии на работу оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями с их согласия.

2.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменном виде не позднее, чем за 2 (два) месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон Трудового договора.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп);
 - восстановление на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- в) по инициативе работодателя с согласия работника в случае временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

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

2.11. По инициативе работодателя изменение условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы Трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.12. На педагогического работника учреждения с его согласия приказом по учреждению может возлагаться дополнительная работа по выполнению функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, Уставом учреждения.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2 Работодатель с учетом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, открытые уроки, открытые занятия, аттестация, курсы, методические объединения и участия в мероприятиях районного и Республиканского значения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 (один) раз в 3 (три) года. Повышать квалификацию других работников в соответствии с требованиями по должности.

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий по п. 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3 (при наличии средств).

3.3.4 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5 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, повышение квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.3.6 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки от 07.04.2014г. № 276 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую квалификационную категорию и стимулирующую выплату за наличие квалификационной категории со дня ее присвоения по решению аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя Общего собрания работников Учреждения в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 1 час в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Коллективным договором предусматриваются другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, в частности: лица пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в соответствии с квалификацией.

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

5. Трудовые отношения, гарантии и компенсации высвобождаемым работникам

5.1. При проведении сокращения штата работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомлять об этом под роспись каждого работника не позднее, чем за 2 (два) месяца.

5.2. Сокращение педагогических работников производить лишь по окончании учебного года.

5.3. При увольнении работника в связи с сокращением штатов, ликвидации учреждения производить выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 4), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается с учетом:

- режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся и другими особенностями работы организации;

- объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601, (ред. от 13.05.2019) "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 продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий,

проводимых с обучающимися (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601, (ред. от 13.05.2019) "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";

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536. "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.4. По соглашению сторон Трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"). При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

6.6. Педагогическим работникам (учитель, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель, педагог-организатор) предусматривается один оплачиваемый день в неделю в каникулярный период для методической работы, самообразования и повышения квалификации.

6.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседаний педагогического совета, методического объединения), родительские собрания и т.п., учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.8. Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). В случае невозможности уменьшить рабочий день исходя из учебного расписания, календарного учебного графика, графика сменности, работнику предоставляется часы отдыха в другое время. В конце учебного года педагогам – время, равное количеству часов за предпраздничные дни в учебном году (учет ведет заместитель директора по УВР). В конце календарного года иным работникам – время, равное количеству часов за предпраздничные дни в календарном году (учет ведет заместитель директора по АХР).

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

6.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения, утвержденным графиком работы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и технический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т. п.), в пределах установленного им рабочего времени. С письменного согласия и за дополнительную оплату в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

6.14. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя Общего собрания работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня, в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

- с вредными условиями труда – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

6.15.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (в пределах фонда оплаты труда) в календарных днях в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, брат, сестра) с предоставлением документов о факте родства - 3 календарных дня;
- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 (два) оплачиваемых календарных дня отдыха (Российская трехсторонняя

комиссия по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол N 9);

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня.
- для проводов близкого родственника в воинскую часть для участия в специальной военной операции – 2 календарных дня.
- для регистрации брака работника (детей работников) - 3 календарных дня, из них 1 календарный день с сохранением заработной платы;
- профзаболевание - дни, положенные по Федеральному закону от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 21.11.2022) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023).

6.15.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий - 35 календарных дней в году (ст. 15-16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка (папе) – до 3 календарных дней;
- смерти других родственников (не указанных в п.6.15.2 Договора) – 1 календарный день;
- для сопровождения детей в первый класс 1 сентября – 1 календарный день;
- председателю Общего собрания работников Учреждения - 1 день в месяц (с использованием в каникулярное время).

И в других случаях, неговоренных в коллективном договоре по заявлению работника.

6.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

6.17. Предоставлять детям работников учреждения в возрасте от 0 лет до 14 лет включительно новогодние подарки.

7. Оплата труда, нормирование труда

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда, принимаемым с учетом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения (приложение № 1) (ст. 135 ТК РФ).

Порядок установления доплат, надбавок, премирования, других выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно, в пределах средств на оплату труда в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам учреждения, принимаемым с учетом мнения представителя Общего собрания работников учреждения (приложение № 2).

7.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются: 30 (аванс), 15 (заработная плата за предыдущий месяц).

За 1 (один) день до выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения. Расчетный листок работник получает под подпись в Журнале выдачи расчетных листов.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

7.3. В случае задержки заработной платы на срок более 15 (пятнадцать) дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За все время приостановки работы работнику выплачивается средняя заработная плата.

7.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ). 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. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.5. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

7.6. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

7.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

7.8. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения представителя Общего собрания работников (ст. 162 ТК РФ). О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

7.9. Об изменениях системы и размеров оплаты труда, работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.10.2. За время забастовки из-за невыполнения условий коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений (при условии невыполнения установленной законом процедуры разрешения коллективного трудового спора) за работниками сохраняется средняя заработная плата.

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

8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Предоставляет по соглашению сторон в бесплатное пользование принадлежащей организации здания, сооружения, помещения, необходимые для

организации отдыха, ведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.2. Постоянно предоставлять сведения Общему собранию работников учреждения о выделении, использовании средств и выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно утверждать перечень мероприятий по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 7).

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

9.6. Обеспечить сохранение места работы (должность) и средний заработок за работником на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

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

9.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения.

9.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.11. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе входят представители работодателя и представитель Общего собрания работников Учреждения (ст. 218 ТК РФ).

9.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.13. Осуществлять совместно с представителем Общего собрания работников Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда.

9.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принять меры к их устранению.

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

9.16. Предоставлять транспорт для проведения периодических медицинских осмотров работников в Сегежской ЦРБ.

9.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9.18. Один раз в полгода по запросу председателя Общего собрания работников учреждения информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

9.19. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, направленные на улучшение условий труда работников.

9.20. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Планом мероприятий.

9.21. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей Общего собрания работников.

9.22. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

9.23. Работодатель обязан не допускать к работе лицо не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, не прошедшего проверку знаний по охране труда, а также отстранить Работника от работы при несоблюдении требований охраны труда.

9.24. Предоставить согласно ст. 185.1 ТК РФ дни сотрудникам для прохождения диспансеризации.

Количество дней для прохождения диспансеризации зависит от возраста, и составляет:

- 1 день раз в 3 года сотрудникам до 40 лет;
- 1 день в течение каждого года работникам старше 40 лет;
- 2 дня в год лицам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам.

9.25. Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организации телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний.

9.26. Содействовать (по потребности) в организации проведению мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункт 9.4. СП 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11.01.2011 № 1) (приложение № 8).

9.27. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, инструкции по охране труда;

- Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или собственном ухудшении здоровья;

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя 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).

- Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

- Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

- Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

- Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

- Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

- Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых на предприятии занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

10. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов (молодой специалист – работник не старше 35 лет, впервые поступивший на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения среднего или высшего образования и работающего по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения) в работе и развитии организации, обеспечения их занятости и закрепление в организации, ускорение их адаптации в трудовом коллективе, повышение творческой активности, профессионального мастерства, усиления социальной защищенности молодых специалистов в учреждении стороны Договора договорились:

10.1. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых специалистов.

10.2. Способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых специалистов.

10.3. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, а также организовать работу наставников.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. Представлять дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся на заочной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов.

10.4.2. Сохранять среднюю заработную плату на период повышения квалификации молодых специалистов (не реже 1 раза в три года).

10.4.3. При наличии вакансий принимать на работу специалистов последних курсов для работы в учреждении.

10.5. Общее собрание работников Учреждения обязуется:

10.5.1. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10.5.2. Оказывать помощь молодых специалистов в соблюдении установленных для них законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

10.5.3. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

10.5.4. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение 3 (трех) лет со дня окончания учебного заведения.

10.5.5. Контролировать предоставление отпуска работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

10.5.6. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

10.5.7. Информировать молодых работников о задачах и деятельности Общего собрания работников в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

11. Гарантии деятельности Общего собрания работников Учреждения.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель обязуется предоставлять Общему собранию работников Учреждения безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.2. Работодатель обязуется предоставлять Общему собранию работников Учреждения по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.3. Работодатель обязуется включать представителя Общего собрания работников учреждения в состав советов и комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.4. С учетом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения рассматривать следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- и другие вопросы, которые затрагивают интересы работников учреждения.

11.5. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), работодатель учитывает мнение Общего собрания работников Учреждения в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

11.6. Предоставлять представителю Общего собрания работников Учреждения возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

11.7. Содействовать деятельности Общего собрания работников учреждения.

11.8. Предоставлять возможность представителю Общего собрания работников Учреждения, членам комиссий, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

12. Компетенции Общего собрания работников Учреждения

Общее собрание работников Учреждения является коллегиальным органом управления, в компетенцию которого входит принятие решений по следующим вопросам:

12.1. Внесение предложений в план развития Учреждения, в том числе о направлениях образовательной деятельности и иных видах деятельности Учреждения;

12.2. Внесение предложений о внесении изменений в Устав ОО;

12.3. Внесение предложений по утверждению Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положения об оплате труда работников, правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов в соответствии с установленной компетенцией по представлению Директора;

12.4. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора;

12.5. Избрание представителей работников в комиссию по трудовым спорам;

12.6. Поручение представления интересов работников профсоюзной организации либо иному представителю;

12.7. Утверждение требований в ходе коллективного спора, выдвинутых работниками Учреждения (представителями работников Учреждения);

12.8. Создание необходимых условий, обеспечивающих безопасность обучения и воспитания обучающихся;

12.9. Создание условий, необходимых для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников учреждения;

12.10. Направление ходатайств Директору о награждении работников Учреждения;

12.11. Избрание членов Попечительского совета Учреждения.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.

13.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайней меры их разрешения – забастовки.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или ответственные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Настоящий Договор действует в течение трех лет с даты его подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.