

ГБОУ Школа-
интернат №5
г.о. Тольятти.

Подписано
цифровой подписью:
ГБОУ Школа-
интернат №5 г.о.
Тольятти.
12:00 +04:00

Директор: Стариков А.П.

Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области «Школы-интерната № 5 для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
городского округа Тольятти»

Принят
на общем собрании работников
Протокол № 1 от 11.08.2023г.

Юридический адрес: РФ, Самарская область,
445010, г.Тольятти, ул.Лесная, 13
Работодатель – Стариков Александр Павлович,
тел. 8 (8482) 22-54-92
Представитель работников –
Зверева Елена Станиславовна,
тел. 8 (8482) 22-58-85
Численность работников – 98, в т.ч.
членов профсоюзного комитета – 23
Код ОКВЭД – 85.13 и 85.14
Код ОКФС – 13

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 02742023
от «29» августа 2023г.

консультант Забелина
(должность, Ф.И.О.) Н.Н.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области «Школе-интернате № 5 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Тольятти» (далее Школа-интернат) и устанавливающим взаимные права и обязанности между Работодателем и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель (Школа-интернат) в лице его представителя – директора Старикова Александра Павловича, действующего на основании Устава, и Работники Школы-интерната в лице их представителя – председателя профкома Зверевой Елены Станиславовны, с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязанности сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий, условий высвобождения Работников и другим вопросам, определенным в настоящем Договоре.

1.4. Целями настоящего Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами настоящего Договора;
- согласование интересов сторон настоящего Договора при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами и законодательством Российской Федерации.

1.4.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзный комитет (в лице председателя – Зверевой Елены Станиславовны) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 Трудового кодекса РФ).

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Школы-интерната и обязательны для применения во всех структурных подразделениях Школы-интерната.

1.6. Настоящий Договор основан на принципах социального партнерства, которыми являются: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Школы-интерната Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы-интерната Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия 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 Договора решаются сторонами.

1.14. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляют первичная профсоюзная организация и Совет Школы-интерната.

1.15. Нормативную базу Договора составляют Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения по социально-экономическим вопросам работников образования и науки и иные нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения, Устав Школы-интерната, локальные акты.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить с содержанием настоящего Договора всех Работников Школы-интерната, а также всех вновь принимаемых на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения настоящего Договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение согласительной комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, профсоюзного комитета:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о распределении специальной части ФОТ;
- положение о материальном стимулировании качества профессиональной деятельности сотрудников;

- положение по охране труда.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Школой-интернатом непосредственно Работодателем, через конференцию Работников, через Совет Школы-интерната, профсоюзную организацию, Педагогический совет:

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Школы-интерната, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

2. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Прием на работу в Школу-интернат осуществляется Работодателем, путем заключения письменного трудового договора.

2.2. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Школы-интерната, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.3. Трудовые договоры с Работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров осуществляется по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ.

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических Работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации,

осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников (за исключением педагогических Работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических Работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических Работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических Работников в сторону его снижения по указанным выше причинам. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

2.7. 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.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и

технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

Введение изменений условий трудового договора не допускается, если они ухудшают положение Работника по сравнению с условиями Коллективного договора, соглашения.

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 2 месяца, если иное не предусмотрено настоящим Договором.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.9. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами 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 коллектива обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы-интерната, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.11. Все поступающие на работу информируются Работодателем об условиях и порядке оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха.

2.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 ТК РФ.

2.13. Увольнение Работников производится исключительно по основаниям и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими Работниками Школы-интерната являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы-интерната;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы-интерната (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы-интерната.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к Коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

3.3. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлечь Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Для педагогических Работников Школы-интерната устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.5. Для других категорий Работников Школы-интерната устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.6. 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 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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 РФ. 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 производства (работы) у данного Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

3.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы-интерната (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.9. Продолжительность рабочего дня руководящего, административного, обслуживающего и другого персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

3.10. Шестидневная рабочая неделя устанавливается для следующих категорий Работников:

- руководитель, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений (с оплатой согласно оклада);

- воспитатели (по графику с окладом согласно нагрузке по тарификации).

3.11. Для Работников, работающих по графику (сторожа, помощники воспитателя, кухонные работники, повара) устанавливается следующая система оплаты труда:

- на основании оклада;

- с фиксированным учетом рабочего времени с учетным периодом, не превышающим одного года;

- с оплатой при переработке по итогам учетного периода в двойном размере.

3.12. Для остальных категорий Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.14. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга

(супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы).

3.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических Работников и других Работников Школы-интерната. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

3.16. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Школы-интерната и др.). График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

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

3.18. Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника.

3.19. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

3.20. Работодатель обязуется:

3.20.1. Предоставлять Работникам отпуск, с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, родных братьев и сестер), супруга(и) – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня;
- обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию высшего и среднего профессионального образования по заочной форме обучения впервые (ст. 116, ст. 173, ст. 174 ТК РФ).

3.20.2. Предоставить педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работе длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы.

3.21. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в т.ч. неполного рабочего дня

(смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутках, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного Работодателя, - трудовым договором.

3.22. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.23. Дежурство педагогических Работников по Школе-интернату должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.24. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работниками и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.25. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст.185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

См. также исходя из того, что:

4.1. Оплата труда Работников Школы-интерната осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

4.2. Должностные оклады Работников устанавливаются согласно постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 и внесенным в него изменениям, педагогическим Работникам – в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Оплата труда медицинских, библиотечных Работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для соответствующих категорий Работников соответствующих отраслей экономики, а Работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по условиям, предусмотренным этим категориям Работников.

4.4. Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором (з/плата – 10-го числа и аванс – 25-го числа текущего месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда сотрудников Школы-интерната, Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностных окладов;
- выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей Работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о материальном стимулировании качества профессиональной деятельности сотрудников, локальными нормативными актами Школы-интерната.

4.6. Изменение размеров должностных окладов (педагогическим Работникам) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- по окончании срока действия квалификационной категории.

4.7. При осуществлении педагогическими Работниками классного руководства в классах гарантируется:

- сохранение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим Работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преимущественность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических Работников, которые в

следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический Работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического Работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим Работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим Работником по его вине работы по классному руководству.

4.8. Наполняемость классов (групп), установленная «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (СанПин 2.4.2.3286-15 от 14.08.2015г.), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленного должностного оклада.

4.9. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (предусмотренными ст. 234 ТК РФ) в размере среднего заработка недополученной заработной платы.

4.10. Сохранить за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за неисполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального, территориального соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размера выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

5.1. Выплатывает педагогическим Работникам, в том числе руководящим Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,

денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном Российским законодательством.

5.2. Подает заявление о предоставлении Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях на льготных основаниях.

5.3. Подает заявление перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.4. В целях усиления социальной защиты Работников Школы-интерната проводит мероприятия, направленные на:

- обеспечение досуга и отдыха, культурных и спортивных мероприятий;
- оказание индивидуальной материальной помощи;
- поощрение передовых работников, юбиляров;
- развитие системы медицинского обслуживания Работников.

5.5. Для достижения указанных целей Школы-интерната обязуется:

- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского, жилищно-бытового и культурного обслуживания Работников Школы-интерната и членов их семей, организацию их отдыха;
- проводить работу по снижению уровня заболеваемости среди работников;
- организовывать постоянный учет и очередность нуждающихся в санаторно-курортном лечении Работников;

5.6. При временной нетрудоспособности Работника Школы-интерната оплата осуществляется из двух источников: средства работодателя (первые 3 дня) и ФСС (начиная с 4-го дня). Если причиной оформления является уход за ребенком, то финансирование происходит исключительно из средств ФСС в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006г. № 255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.7. В случае смерти Работника Школа-интернат оказывает помощь в организации его похорон.

5.8. Оказывает материальную помощь Работникам в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни (операции, длительные госпитализации, дорогостоящее лечение и т.д.);

- смерти ближайших родственников.

5.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 ТК РФ).

В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников организации (пункт 2 части первой ст.81 ТК РФ), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения Работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный Работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного Работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части 2 и 3 ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить Работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

5.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на альтернативную ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

6. ЗАНЯТОСТЬ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. При выстраивании отношений в сфере занятости и переобучения

Работники Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации Работников, заключающегося в периодическом прохождении Работниками курсов повышения квалификации.

6.1.2. Сохранение за Работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы на весь период обучения при направлении его на переподготовку или повышение квалификации с отрывом от производства.

6.1.3. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

- переподготовка кадров, их перемещение внутри Школы-интерната.

6.2. Работодатель обязуется поддерживать предложения и программы, направленные на создание новых рабочих мест.

7. ГАРАНТИИ И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Правовое положение профсоюзного органа определено Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иным законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Члены профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Школе-интернате, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов профсоюзами, конференций, а также для участия в работе их выборных органов.

7.1.3. Школа-интернат обеспечивает по заявлению Работников отчисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию Школы-интерната на счет профсоюзного органа.

7.1.4. Школа-интернат предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной

деятельности Школы-интерната.

7.1.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ст. 372 ТК РФ.

7.1.6. Лица, нарушающие права и законные интересы деятельности профсоюзного органа, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Профсоюз обязуется:

7.2.1. Вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.2. Содействовать оздоровлению детей Работников Школы-интерната и обеспечению их новогодними подарками.

7.2.3. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Школы-интерната.

7.2.4. Участвовать в работе комиссии при расследовании несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Участвовать в работе комиссии по охране труда и осуществлять контроль за состоянием условий и соглашения по охране труда.

7.2.6. Совместно с бухгалтерией и комиссией по соцстраху вести учет средств социального страхования.

7.2.7. Участвовать в работе комиссии Школы-интерната по аттестации рабочих мест, социальному страхованию и др.

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

7.2.9. Представлять интересы всех Работников Школы-интерната в объявлении забастовки профессиональным союзом (объединением Профсоюзам). Принимать решение об участии Работников в забастовке на общем собрании Работников Школы-интерната.

Устанавливается дата начала и окончания забастовки по решению объявляющей профсоюзов и общим собранием Работников согласно ст. 410, 401, 402, 403, 404 ТК РФ.

8. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

8.1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе Работников (представительного органа работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя. Работодатель и представительный орган Работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители Работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются Работодателем. Представители Работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием Работников.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

8.2. Один раз в год Работодатель информирует коллектив Школы-интерната о расходовании бюджетных и внебюджетных средств.

8.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с Работником по инициативе Работодателя (ст. 81, 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ознакомление с составлением графиков сменности, расписаний (ст. 103 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Стороны договорились о том, что:

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение

Учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192, 193 ТК РФ).

9.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий не предусмотренными Федеральным законом, Уставом и Правилами внутреннего распорядка.

9.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен потребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.4. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение

обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

10.1. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- награждает почетной грамотой;
- ходатайствует о представлении к почетной грамоте Министерства образования и науки Самарской области, Российской Федерации, к званию Почетный работник общего образования РФ и другие.

10.2. Лица, награжденные знаком Почетный работник общего образования РФ, Отличник народного просвещения, Отличник народного образования, получают ежемесячную надбавку в размере 20 % от должностного оклада (ставки) согласно постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 и внесенным в него изменениям.

II. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

11.1 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, ознакомление работников требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организационно проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- обеспечение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прекращения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам

исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок

условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей

деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

11.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

- соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

11.3. Профсоюзный комитет:

- при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

- готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

- осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;
- организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами.

11.4. Стороны договорились:

- по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);
- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ). Указанные средства расходуются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков либо недопущение повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

12. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Работодатель и профсоюзная организация:

12.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.

12.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа

хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовке проектов последующих коллективных договоров.

12.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

12.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

12.2. Работодатель:

12.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора.

12.2.2. Создает условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

12.2.3. Обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

12.2.4. Вносит на рассмотрение профкому и согласительной комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ кандидатуры лучших Работников на поощрение, которые вносят вклад в развитие Школы-интерната.

12.2.5. Соблюдает права, гарантии и законные интересы Работников Школы-интерната, установленные действующим законодательством, настоящим Договором.

12.2.6. Предоставляет профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

12.2.7. Выполняет иные обязанности, реализует иные права, предусмотренные настоящим Договором.

12.2.8. Содействует выполнению Работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по охране здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.).

12.3. Профсоюзная организация:

12.3.1. Обязуются соблюдать положения настоящего Договора.

12.3.2. Принимают меры по поддержанию и укреплению благоприятного морального климата, укреплению трудовой дисциплины.

12.3.3. Осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по труду.

12.3.4. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны труда.

12.3.5. Предоставляют консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

12.3.6. Предоставляют Работодателю предложения по организации и проведению культурно-просветительской и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

12.3.7. Принимают меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.

12.3.8. Выполняют иные обязанности, реализует иные права, предусмотренные настоящим Договором.

12.4. *Работники обязуются:*

12.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

12.4.2. Качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными документами.

12.4.3. Способствовать повышению производительности труда, рационально использовать свое рабочее время.

12.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводственных затрат.

12.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.

12.4.6. Соблюдать правила внутреннего распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила.

12.4.7. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

12.4.8. Немедленно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, Работников, сохранности его имущества.

12.4.9. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

12.4.10. Поддерживать общественный порядок на территории Школы-интерната.

12.4.11. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор принят на общем собрании Работников.

13.2. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

13.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

13.4. Стороны определяют круг лиц, ответственных за выполнение настоящего Договора, формируют совместные контрольные комиссии, заслушивают отчеты ответственных лиц о принятых решениях. При осуществлении контроля Стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого информацию.

13.5. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.6. Лица, виновные в неисполнении или ненадлежащем исполнении условий настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.7. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному соглашению Сторон в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации.

13.8. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его Положений и отчитываются о результатах контроля на Конференции работников не реже 1 раза в год.

14. СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ

№ 1 «Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем (с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)»;

№ 2 «Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты»;

№ 3 «Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение моющих средств и средств индивидуальной защиты (нормы их выдачи)»;

№ 4 «Соглашение по охране труда».

Директор ГБОУ

школы-интерната № 5 г.о.Тольятти

А.П.Стариков

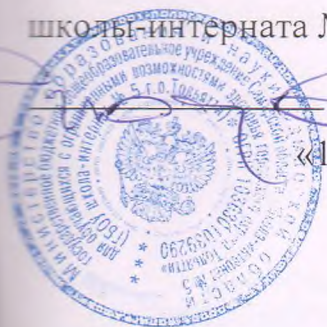
«11» августа 2023г.

Председатель профкома



Е.С.Зверева

«11» августа 2023г.



**Перечень профессий (должностей) сотрудников
с ненормированным рабочим днем (с указанием продолжительности
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)**

Водитель автобуса – 3 календарных дня

Водитель автомобиля – 3 календарных дня

Заместитель директора – 3 календарных дня

Основание: статьи 101, 119 Трудового Кодекса РФ.

Директор ГБОУ
школы-интерната № 5 г.о.Тольятти

А.П.Стариков

«11» августа 2023г.

Председатель профкома:



Е.С.Зверева

«11 августа 2023г.

Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

<i>№ п/п</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год (единицы, комплекты)</i>
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные Тапочки кожаные или Ботинки кожаные	1 на 1,5г Дежурный Дежурные До износа 2 пары 1 пара
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах физики)	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Тапочки кожаные или Ботинки кожаные Очки защитные	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный 2 пары 1 пара До износа
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
4.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Воспитатель, младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
7.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

8.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 3г 1 на 2г 1 пара на 3г 1 пара на 2г 1 на 3г
9.	Плотник	Костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные	1 1 4 пары 1 пара
10.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
11.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
12.	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
13.	Рабочий по стирке белья (прачка)	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые	1 1 1 1 пара
14.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные
15.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар

Основание: Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г. № 997-н.

Директор ГБОУ

школы-интерната № 5 г.о.Тольятти

А.П.Стариков

«11» августа 2023г.

Председатель профкома



Е.С.Зверева

«11» августа 2023г.



Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на получение моющих средств и средств индивидуальной защиты (нормы их выдачи)

<i>№ п/п</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Виды смывающих и обезвреживающих средств</i>	<i>Норма выдачи на 1 месяц</i>
1.	Повар, кухонный рабочий	Триполифосфат Моющее средство для посуды Чистящее дезинф.средство Моющее дезинф.средство Моющее средство «Прогрессив» Мыло хозяйственное Жидкое мыло или туалетное Белизна Крем защитный Перчатки резиновые Полотно	4 кг 2,5 л (5 шт.) 7 шт. 7л (7 шт.) 10 л (10 шт.) 10 шт. 10 шт. 4л (4шт.) 4шт. 8 пар 10м
2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Порошки «Миф-автомат», «БИО С», Отбеливатель «Босс» Мыло хозяйственное Белизна Триполифосфат Крем защитный Моющее средство «Прогрессив» Моющее дезинф.средство Чистящее дезинф.средство Перчатки резиновые Полотно	18 кг 3кг 40 шт. 6 л 4 кг 1 шт. 1л (1 шт.) 1л (1 шт.) 1 шт. 2 пары 3м
3.	На 1 фактически работающего уборщика служебных помещений	Моющее средство «Прогрессив» Чистящее дезинф.средство Моющее дезинф.средство Мыло туалетное Крем защитный Перчатки резиновые Полотно (по S убираемой территории)	1 л (1 шт.) 1 шт. 2л. (2шт.) 1шт. 1шт. 2 пары от 2 до 4м
4.	Водитель автомобиля	Порошок Крем защитный	400 гр. (1 пачка) 1шт.

		Мыло туалетное Перчатки х/б	1 шт. 2 пары
5.	Водитель автобуса	Порошок Крем защитный Мыло хозяйственное Перчатки х/б	400 гр. (1 пачка) 1 шт. 1 шт. 2 пары
6.	Дворник, сантехник	Порошок Крем защитный Мыло хозяйственное Перчатки х/б	400 гр. (1 пачка) 1 шт. 1 шт. 2 пары
7.	Плотник, учитель трудового обучения (мастерские)	Мыло туалетное Перчатки х/б	1 шт. 2 пары
8.	Электрик	Мыло туалетное Перчатки х/б Перчатки резиновые	1 шт. 2 пары 1 пары

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи», статья 221 Трудового Кодекса РФ.

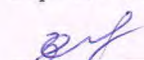
Директор ГБОУ

школы-интерната № 5 г.о.Тольятти

А.П.Стариков

«11» августа 2023г.

Председатель профкома

 Е.С.Зверева

«11» августа 2023г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**Работодателя и уполномоченного представителя****государственного бюджетного общеобразовательного учреждения****Самарской области «Школы-интерната № 5 для обучающихся****с ограниченными возможностями здоровья городского округа Тольятти»**

Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (руб)	Срок выполнения	Ответственный
Организационные мероприятия					
Оформить уголок по охране труда	шт.	1		В течение года	Специалист по ОТ
Провести вводный инструктаж с вновь поступившими на работу	чел.			В течение года	Специалист по ОТ
Провести инструктаж по ТБ с учащимися, учителями	чел.	304		В течение года	Администрация школы-интерната № 5, классные руководители
Провести общий технический осмотр здания школы на соответствие требованиям пожарной безопасности		2		В течение года	Заведующий хозяйством, комиссия по ОТ
Создать совместную комиссию по охране труда на паритетных принципах	чел.	3		Сентябрь, 2023	Администрация школы, профсоюзный комитет
Обучение оказанию первой медицинской помощи	чел.	30	15000	Октябрь 2023	Специалист по ОТ
Размножение инструкций по и приобретение литературы по ОТ	руб.	75	500	В течение года	Специалист по ОТ
Обучение по ОТ электро-, тепло- и пожарной	чел.	3	12000	Октябрь 2023	Специалист по ОТ

безопасности					
II. Технические мероприятия.					
Провести испытания устройств заземления и изоляции проводов электросистемы школы	руб.		24000	В течение года	Заведующий хозяйством
Все первичные средства пожаротушения поддерживать в работоспособном состоянии	шт.	60		В течение года	Заведующий хозяйством
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.					
Провести медицинский осмотр работников школы	руб.	105		октябрь-ноябрь 2023	Медицинская сестра
Оснастить учебные мастерские, кабинеты труда, химии, физики аптечками первой медицинской помощи	шт.	2	12450	В течение года	Медицинская сестра, специалист по ОТ
Дератизация	руб.		13983	В течение года	Заведующий хозяйством
Обеспечение технического персонала СИЗ и смывающими средствами	руб.		75000	В течение года	Заведующий хозяйством
IV. Мероприятия пожарной безопасности.					
Провести противопожарный инструктаж работников и учащихся	чел.	304		В течение года	Специалист по ОТ, классные руководители
Дважды в течение учебного года производить техническое обслуживание и проверку работоспособности и внутренних	руб.	50	17500	В течение года	Заведующий хозяйством

пожарных кранов					
Проводить практические тренировки по эвакуации учащихся и работников школы	раз.	11		В течение года	Специалист по ОТ, администрация школы, классные руководители
Перезаправка огнетушителей	руб.	20	16000	декабрь 2023	Заведующий хозяйством
Итого:	руб.		172 450		

Директор ГБОУ

школы-интерната № 5 г.о.Тольятти

А.П.Стариков



«11» августа 2023г.

Председатель профкома

Е.С. Зверева

Е.С. Зверева

«11» августа 2023г.