

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Стр. |
| Раздел I. Общие положения | 3-6 |
| Раздел II. Трудовой договор | 6-13 |
| Раздел III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости. | 13-15 |
| Раздел IV. Развитие кадрового потенциала. | 15-19 |
| Раздел V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства. | 19-22 |
| Раздел VI. Рабочее время и время отдыха. | 22-33 |
| Раздел VII. Оплата труда. | 33-40 |
| Раздел VIII. Охрана труда и здоровья. | 40-46 |
| Раздел IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза. | 46-51 |
| Раздел X. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора. | 51-52 |
| Перечень приложений к коллективному договору. |  |

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение об оценке эффективности деятельности работников.
4. Положение о премировании работников.
5. Штатное расписание.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
8. Перечень должностей и профессий работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 10», занятых на работах с вредными условиями труда.
9. Перечень должностей и профессий работников ГКОУ «Специальная (коррекционная общеобразовательная школа-интернат № 10», занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, проходящих стажировку на рабочем месте.

# Общие положения

* 1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном общеобразовательном учреждении «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа- интернат № 10» (далее общеобразовательная организация).
	2. Коллективный договор составлен и заключен с учётом требований краевого отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 годы, а также территориального трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений на 2022-2024 годы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ».
	3. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края, Уставом и иными нормативно- правовыми актами общеобразовательной организации
	4. Коллективный договор регулируется отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 40,41 ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и Ставропольского края, общеобразовательной организации.

Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

* 1. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон Ставропольского края от 01.03.2007г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;

Краевое трехстороннее соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2019-2021 годы;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2020- 2022 годы от 19.12.2019 года(далее - отраслевое соглашение).

* 1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по вопросам труда, по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГКОУ

«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа - интернат № 10» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

* 1. Предложения, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат включению в коллективный договор.
	2. Первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз) и выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации (далее – Профком) представляют интересы работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе и интересы всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.
	3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом. Профком представляет интересы не членов Профсоюза на основании письменного заявления о представлении их интересов (ст.30 ТК РФ) и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере одного процента (ст. 377 ТК РФ).
	4. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора общеобразовательной организации Часнык Валентина Ивановна (далее - Работодатель);

работники общеобразовательной организации, в лице их представителя – Журавлевой Светланы Георгиевны, председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз).

* 1. Действие коллективного договора распространяется на:

всех работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразователь ная школа - интернат № 10»:

членов семей работников общеобразовательной организации (в части специально оговоренных льгот);

неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из данного общеобразовательной организации (в части специально оговоренных льгот).

* 1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
	2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования общеобразовательной организации изменения типа государственного учреждения, реорганизации общеобразовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем.
	3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
	4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	5. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников общеобразовательной организации и содержать условия, ограничивающие права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
	7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.
	8. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 17 января 2022 года и действует до 16 января 2025 года .
	9. При смене формы собственности общеобразовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
	10. При реорганизации общеобразовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
	11. При реорганизации или смене формы собственности общеобразовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
	12. При ликвидации общеобразовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

 1.24. В случае проведения капитального ремонта в целях поддержания нормальных технико-эксплуатационных характеристик реконструкции закрепленных зданий и сооружений, приостанавливается образовательный процесс, работодатель и работники общеобразовательной организации имеют право воспользоваться статьями ТК РФ в соответствии с [абз. 2 ч. 1 ст. 22](file:///C%3A%5C12125268%5C2%5C#block_22002) ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами. В соответствии с [ч. 1 ст. 157](file:///C%3A%5C12125268%5C21%5C#block_1571) ТК РФ   время простоя ([статья 72.2](file:///C%3A%5C12125268%5C12%5C#block_7202) ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. согласно [ч. 3 ст. 72.2](file:///C%3A%5C12125268%5C12%5C#block_72023) ТК РФ простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера согласно [п. 2 ч. 1 ст. 81](file:///C%3A%5C12125268%5C13%5C#block_812)  ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

 1.25. Первичная профсоюзная организация, в лице Профкома, выступает в качестве единственных полномочных представителей работников общеобразовательной организации при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

# Трудовой договор.

* 1. Содержание трудового договора (эффективного контракта**),** порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом общеобразовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
	2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приеме на работу.
	3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
	4. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) 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.
	5. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних не допускаются лица:
* имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья насе- ления и общественной нравственности, основ конституционного строя и без- опасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности (абз. 2 ст. 331 ТК РФ),
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (абз. 3 ст. 331 ТК РФ);
* имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения
	+ 1. Лица из числа указанных, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и за- щите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ст. 331 ТК РФ).
	1. При отказе в заключении договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч.5 ст.64 ТК РФ).
	2. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
	3. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

* 1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательной организации с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома. 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.

* 1. При установлении учителям, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе 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.

* 1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же общеобразовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно- методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
	2. 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.
	3. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
	4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
* временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же общеобразовательной организации на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок один месяц (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и после окончания этого отпуска.

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

* 1. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных, технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп, количества обучающихся, воспитанников изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы общеобразовательной организации, 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 условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. Локальные нормативные и правовые акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме 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 работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа- интернат № 10» и своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в общеобразовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

* 1. Перевод на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя, без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ (ст. 72.2 ТК РФ):

в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части – для предотвращения указанных случаев и устранения их последствий на срок 1 месяц;

в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше – на срок 1 месяц. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

* 1. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

не допускать в общеобразовательной организации заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем;

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом общеобразовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в общеобразовательной организации;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего образования и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 3), установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда РФ по Ставропольскому краю.

* 1. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) общеобразовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.
	2. Все вопросы, связанные с изменениям структуры общеобразовательной организации, а так- же сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения Профкома.
	3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.
	4. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения Профкома. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), лиц, являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ). Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.
	5. Каждый работник общеобразовательной организации независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:
* исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы общеобразовательной организации;
* соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
* проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;
* соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;
* дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;
* исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей.

# Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости.

Работодатель:

* 1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.
	2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с дей ствующим трудовым законодательством.
	3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

Осуществляет обработку и обеспечивает защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством РФ.

* 1. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Административным регламентом предоставления министерством образования Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края»

- Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников общеобразовательной организации.

* 1. Согласовывает с Профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.
	2. При приеме на работу знакомит под роспись работников с его должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом), условиями и оплатой труда, Уставом государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 10», Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), настоящим коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовыми обязанностями.

Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта), передает работнику.

* 1. Осуществляет подготовку ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа–интернат № 10» к новому учебному году.
	2. Разрабатывает и согласовывает с Профкомом должностные обязанности работников в соответствии с квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами с учетом установленных требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональных стандартов в части указанных требований обязательных для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой статьи 195.3 ТК РФ, применяются Работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 195.3 ТК РФ).

* 1. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.
	2. Знакомит педагогического работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.
	3. Организует работу педагогических работников в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.
	4. Разрабатывает оптимальное для каждого педагогического работника расписание занятий, согласовывает его с Профкомом.
	5. Предоставляет каждому работнику в течение рабочего дня (смены) перерыв для приема пищи, продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1). Указанный перерыв не предоставляется работнику, при продолжительности его ежедневной работы (смены) не превышающей четырех часов.
	6. Отчитывается перед Собранием трудового коллектива о финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.
	7. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает в её состав представителя профсоюзного комитета.
	8. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработной плате работников для общего пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информирует застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального учета, по мере их представления.
	9. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.
	10. Обеспечивает соблюдение квот рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.
	11. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные трудовым законодательством.

# Развитие кадрового потенциала.

1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
	1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
	2. Аттестация руководящих и педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия руководящих и педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию руководящих и педагогических работников в целях установления квалификационной категории.
	3. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования руководящих и педагогических кадров для нужд общеобразовательной организации. Работодатель с учетом мнения Профкома общеобразовательной организации определяет перечень необходимых профессий и специальностей и необходимость подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ).
		1. Руководящие и педагогические работники направляются на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.п.2 п.5 ст.47 Федеральным законом от 29.12.2012г.

№273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации).

* 1. Работодатель обязуется:
		1. При проведении специальной оценки условий труда:
1. обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 ТК РФ;
2. предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 ТК РФ, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);
3. не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
4. ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
5. давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
6. реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.
	* 1. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставить гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.
		2. Организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.
		3. Не реже чем один раз в пять лет направлять работников на прохождение независимой оценки квалификации с предоставлением им гарантий, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором.
		4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее получение образования высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
		5. В случае, направления работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы, сохранять за работниками место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту получения образования и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
		6. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации оплату прохождения такой оценки осуществлять за счет средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).
		7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением впервые высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно- заочной формам обучения, так же, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения и, успешно осваивающим эти программы, в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.
	1. Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению Работодателя в случаях:
* наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности в межаттестационный период;
* наличие учёной степени кандидата и доктора наук;
* победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном, краевом или уровне РФ за последние три года);
* получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
* победы в конкурсе-отборе лучших учителей, воспитателей и т.д. в рамках реализации ПНПО за последние пять лет.
	1. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности, в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.
	2. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя.
	3. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с трудовым законодательством РФ.
	4. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.
	5. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в общеобразовательной организации независимо от их типов или видов.
	6. Квалификационная категория, установленная по должности «учитель», учитывается независимо от преподаваемого предмета.
	7. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

# Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

1. Работодатель обязуется:
	* 1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме уведомить об этом Профком за два месяца до начала проведения мероприятий.
		2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников общеобразовательной организации может привести к массовому увольнению работников за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представить органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.
		3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
	1. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией общеобразовательной организации и сокращения численности или штата работников общеобразовательной организации (по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
	2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3ч.1 ст.81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия Профкома (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

* 1. Стороны договорились, что:
		1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); работники, проработавшие в общеобразовательной организации 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, правительственными наградами РФ;

не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе); молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

* + 1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
		2. При появлении новых рабочих мест в общеобразовательной организации, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из общеобразовательной организации в связи с сокращением численности или штата.
		3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже- оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

5.4.5 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

* + 1. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.
		2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
		3. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

#  Рабочее время и время отдыха

* 1. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.
	2. Для педагогических работников в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204) (далее - Приказ от 22.12.2017г. №1601) и регулируются с учетом Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждёнными Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Особенности), Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), в соответствии с трудовым законодательством.
	3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников общеобразовательной организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Особенностями с учётом:

а) режима деятельности общеобразовательной организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы;

б) продолжительности рабочего времени и норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом от 22.12.2017г. №1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с трудовым законодательством РФ иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с Приказом от 22.12.2017г.

№1601;

г) 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, воспитанниками, 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, воспитанниками;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

* 1. Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательной организации (Приложение №1) утверждаются Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
	2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, воспитанников, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся, воспитанников 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий 40 минут.
	3. Для работников, работающих по графику, вводится суммированный учёт рабочего времени (ст.104 ТК РФ). Учётный период составляет 1 месяц. График сменности предусматривает число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, переход их одной смены в другую по графику после дня отдыха, в двойной продолжительности смены.
	4. Начало работы смены устанавливается графиком работы с учётом круглосуточного пребывания обучающихся, воспитанников в общеобразовательной организации, утверждается Работодателем и согласуется с профсоюзным комитетом.
	5. Продолжительность рабочего времени:

педагога-психолога, социального педагога, педагог-организатор, педагога- библиотекаря составляет 36 часов в неделю;

учителя-логопеда - 20 часов педагогической работы в неделю;

учителя - 18 часов педагогической работы в неделю;

воспитателя - 25 часов педагогической работы в неделю;

специалиста, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю (женщинам сельской местности - 36 часов).

* 1. Рабочее время педагогических работников, период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников период каникул остаётся в пределах учебной нагрузки до их начала.
	2. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Возможна пятидневная рабочая неделя по заявлению работников. Выходной день при шестидневной рабочей неделе устанавливается согласно графику работ, при пятидневной рабочей неделе - суббота и воскресенье.
	3. График работы педагога-библиотекаря школьной библиотеки определяется Работодателем в соответствии с графиком работы школьной библиотеки и должен быть удобным для обучающихся, воспитанников.
	4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку (оклад) заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и Уставом общеобразовательной организации.
	5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и Работодателем;

 - по просьбе беременной женщины;

 - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

 - лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

 - лицам, моложе 18 лет.

* 1. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).
	2. Составление расписания уроков и расписание занятий коррекционного и воспитательного циклов осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии 24 и более часов в неделю педагогическими работниками в сельской местности предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации (Приложение № 2).
	3. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы, на подготовку и дополнительное профессиональное образование.
	4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом общеобразовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.
	5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников общеобразовательной организации 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 и с учетом мнения Профкома.
	6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
	7. Нерабочими праздничными днями являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

3 мая 2022 года, 25 апреля 2023 года, 14 мая 2024 года - Дни поминовения усопших (Радоница) (Закон Ставропольского края от 23 июня 2016 года № 60-кз «Об объявлении в Ставропольском крае нерабочим (праздничным) днем Дня поминовения усопших (Радоницы)».

* 1. 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.
	2. Привлечение работников общеобразовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом общеобразовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка общеобразовательной организации (Приложение № 1), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации (Приложение № 2).
	3. Учителя, реализующие образовательные программы основного образования и программы профессиональной подготовки, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, к участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, мастерских, опытнического участка*.*
	4. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.
	5. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, воспитанников и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с трудовым законодательством РФ.
	6. В периоды каникул педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя и согласовывается с Профкомом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время администрация вправе предоставлять учителям, воспитателям, педагогу-библиотекарю, педагогу-психологу, социальному педагогу свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.
	7. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с трудовым законодательством РФ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана общеобразовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
	8. Педагогические работники и работники обслуживающего персонала во время летних каникул привлекаются к работе по организации пришкольного лагеря в соответствии с ТК РФ.
	9. Весь трудовой коллектив привлекается к подготовке общеобразовательной организации к новому учебному году.
	10. В связи с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников в общеобразовательной организации и обеспечения безопасности ночного отдыха обучающихся, воспитанников в спальне с 2100 до 0700 часов ежедневно организовываются ночные дежурства с 01 сентября по 30 июня текущего учебного года.
	11. К ночным дежурствам привлекаются педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала в соответствии с ТК РФ.
	12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.
	13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
	14. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета общеобразовательной организации. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
	15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
	16. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпусков другое время, средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
	17. Супруги (родители и дети), работающие в одном общеобразовательной организации, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
	18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
	19. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ), отпуск устанавливается в рабочих днях (из расчета два рабочих дня за месяц работы).
	20. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.
	21. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника (за исключением беременных женщин; работников в возрасте до 18 лет, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если вопрос касается компенсации за ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в соответствующих условиях) может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
	22. Работодатель обязуется:
		1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного трудовым законодательством, согласно графику с оплатой опускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

* + 1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п.п. | Наименованиедолжностей | Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (календарных дней) | Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска(календарных дней) | Суммарная продолжительностьотпуска (календарных дней) |
| 1 | Директор | 56 |  | 56 |
| 2 | Заместитель. директора по УВР | 56 |  | 56 |
| 3 | Заместитель директора поАХР | 28 |  | 28 |
| 4 | Учитель | 56 |  | 56 |
| 5 | Воспитатель | 56 |  | 56 |
| 6 | ИнструкторАФК | 28 | 7 за вредные условия труда (ст.117 ТК РФ) | 35 |
| 7 | Социальныйпедагог | 56 |  | 56 |
| 8 | Учитель-логопед | 56 |  | 56 |
| 9 | Педагог -психолог | 56 |  | 56 |
| 10 | Педагог- библиотекарь | 56 |  | 56 |
| 11 | Секретарьруководителя | 28 |  | 28 |
| 12 | Педагог -организатор | 56 |  | 56 |
| 13 | Оператор газовых котлов | 28 |  | 28 |
| 14 | Сторож | 28 |  | 28 |
| 15 | Помощник воспитателя (ночной) | 28 | 14 дней  | 42 |
| 16 | Помощник воспитателя | 28 |  | 28 |
| 17 | Кладовщик | 28 |  | 28 |
| 18 | Машинист по стирке белья | 28 | 7 за вредные условия труда (ст.117 ТК РФ) | 35 |
| 19 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 28 |  | 28 |
| 20 | Дворник | 28 |  | 28 |
| 21 | Кастелянша | 28 |  | 28 |
| 22 | Водитель | 28 |  | 28 |
| 23 | Шеф-повар | 28 |  | 28 |
| 24 | Повар | 28 |  | 28 |
| 25 | Подсобный рабочий | 28 |  | 28 |
| 26 | Вахтер | 28 |  | 28 |
| 27 | Специалистпо охране труда | 28 |  | 28 |
| 27 | Бухгалтер | 28 |  | 28 |
| 28 | Главный бухгалтер | 28 |  | 28 |
| 29 | Специалист по кадрам | 28 |  | 28 |
| 30 | Юрискон сульт | 28 |  | 28 |
| 31 | Инженер- технолог | 28 |  | 28 |
| 32 | Уборщик производственных и служебных помещений | 28 |  | 28 |
| 33 | Педагог дополнительного образования | 56 |  | 56 |
| 34 | Тьютор | 56 |  | 56 |
| 35 | Педагог дефектолог | 56 |  | 56 |

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работающим инвалидам установлена в количестве 30 календарных дней, согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

* + 1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ в следующих случаях:
	+ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (свадьбы работников, детей работников), смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
	+ для сопровождения детей-первоклассников 1 сентября и выпускников девятых, одиннадцатых классов на последний звонок - 1 день;
	+ в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней вгоду;
	+ для проводов детей работников в армию – до 5 календарных дней в году;
	+ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) –до 14 календарных дней в году;
	+ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
	+ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
	+ родителям, женам, мужьям, имеющим несовершеннолетних детей, по уходу за престарелыми родителями –до 14 календарных дней в году.
	+ студентам-заочникам, получающим второе высшее образование, согласно справкам вызова учебного заведения.
		1. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых общеобразовательной организацией

Трудовым кодексом и Положениями, на основании ст. 335 ТК РФ; Федерального закона от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в РФ», Приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

* + 1. Обеспечивать педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи во внерабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
	1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по общеобразовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового рас- порядка (Приложение 1).
	2. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.
	3. Дежурство педагогических работников по общеобразовательной организации начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

# Раздел VII. «Оплата труда»

1. Стороны исходят из того, что:
	1. Оплата труда работников, производится на основе Положения об оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 10» (Приложение № 2), разработанного в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников на территории Ставропольского края, и утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.
	2. Установление учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам осуществляется локальным нормативным актом общеобразовательной организации (штатным расписанием (Приложение №5), приказом), который принимается по согласованию с Профкомом.
	3. Месячная заработная плата работника общеобразовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа общеобразовательной организации (ст. 372 ТК РФ).

* 1. Стимулирующие выплаты являются составной частью Положения об оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 10» (Приложение 2). Документ разрабатывается и реализуется Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
	2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ и Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации (приложение 2).

Для педагогических работников наполняемость классов (групп) обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья не должна превышать 15 человек, а для детей со сложной структурой дефекта – не должна превышать 5 человек, а так же с учетом требований санитарных правил.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом финансово-экономического положения Работодателя (ст.219 ТК РФ).

* 1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в общеобразовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

* 1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 число (за период работ с 16 по 30(31) число расчетного месяца) и 25 число (за период работ с 1 по 15 число расчетного месяца) каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
	2. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

* 1. Работодатель обязуется обеспечивать:
		1. Выдачу на руки каждому работнику извещения в письменной форме о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).
		2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении других выплат, причитающихся работнику, произвести выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).
		3. Повышенную оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ст.153 ТК РФ).

* + 1. Повышенную оплату за сверхурочную работу за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ). Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ.
		2. Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

* + 1. Производить доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливать с учетом результатов специальной оценки условий труда (4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда) (ст. 147 ТК РФ).

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

* + 1. Производить работникам оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
		2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производить в соответствии с трудовым законодательством РФ и Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации (приложение 2) Положения об эффективности деятельности работников (Приложение № 3), Положения о премировании работников (Приложение № 4).
		3. Выплаты стимулирующего характера производится ежемесячно:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за непрерывный стаж работы в общеобразовательной организации;

- премиальные выплаты по итогам работы.

* + 1. При наличии экономии фонда заработной платы установлены сле дующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за полугодие;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями (при наличии экономии фонда заработной платы).

* 1. Учителя и другие педагогические работники, осуществляющих образовательный процесс без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же общеобразовательной организации) на начало нового учебного года вносятся в штатное расписание общеобразовательной организации (Приложение 5).
	2. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в пришкольном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.
	3. Работа уборщиков производственных и служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений общеобразовательной организации составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

* 1. Работодатель обязуется:
		1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234, ст. 220 ТК РФ);
		2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
	2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).
	3. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет общеобразовательная организация (ст. 142 ТК РФ).
	4. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени Работодатель обязуется:

высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, один свободный день в неделю для лиц из числа молодых педагогов, в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала (участие в организации образовательных турниров, игр, подготовка школьных спектаклей и др.).

* 1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в общеобразовательную организацию в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
	+ правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
	+ статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок 3 года) в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

переход работника в другую образовательную организацию;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

другие случаи, определяемые локальными нормативными актам общеобразовательной организации.

* 1. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в общеобразовательной организации предусматриваются в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская при этом снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода.
	2. В целях планомерного повышения профессионального уровня молодых педагогов общеобразовательной организации содействует в пределах своей компетенции:

по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования, а также по тематике, связанной с преподаваемыми предметами;

в разработке и реализации программ краткосрочных деятельностно - ориентированных обучающих семинаров («школ») практикующих экспертов.

* 1. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории Руководитель предусматривает и обеспечивает:

оказание методической поддержки молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе в усилении (с привлечением выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций) разъяснительной работы в образовательных организациях по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы как на уровне общеобразовательной организации, так и на муниципальном уровне;

разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в общеобразовательной организации;

предоставление единовременной денежной выплаты или иных мер стиму лирования молодых работников;

* + повышение профессиональной квалификации и служебного роста моло дых работников;
	+ развитие творческой активности молодежи;
	+ активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы;
	+ обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

#  Охрана труда и здоровья

1. Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
	1. Своевременно проводить специальную оценку условий труда.
	2. Своевременно проводить оценки профессиональных рисков для идентификации вредных и опасных рабочих мест, условий труда.
	3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда.

 8.3. Обеспечить право работников общеобразовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3.1. Обеспечить право работника на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с трудовым законодательством;

получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств общеобразовательной организации

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств общеобразовательной организации

дополнительное профессиональное образование за счет средств общеобразовательной организации в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объ единения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

гарантии и компенсации, установленные в соответствии Трудовым кодек сом РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

 8.4. Предусмотреть в смете общеобразовательной организации на мероприятия по охране труда денежные средства в размере, установленном Соглашением по охране труда между Работодателем и работниками, в соответствии с финансовым положением общеобразовательной организации (Приложение 7).

 8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками общеобразовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Проводить стажировку на рабочем месте согласно Перечню должностей и профессий работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 10», занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, проходящих стажировку на рабочем месте (Приложение №11).

 8.6. Организовать обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, согласно требованиям законодательства по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

 8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет общеобразовательной организации.

 8.8.На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, (согласно Перечню профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 9), смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам и утвержденным перечнем профессий и должностей.

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

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

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

 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст.212 ТК РФ).

 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

 8.14. Создать в общеобразовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

 8.15. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда, проведение «Дня охраны труда».

 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда первичной профсоюзной организацией работников образование и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в общеобразовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

 8.17. Предоставлять всем работникам общеобразовательной организации время для медицинских профилактических осмотров, психиатрических осмотров и внеочередных медицинских осмотров по направлению Работодателя, вакцинации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных осмотров.

 8.17.1. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию и ревакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), обеспечить два оплачиваемых выходных дня с сохранением заработной платы с 18 января 2022 года.

 8.17.2. Соблюдать «масочного» режима и «социальной дистанции» .

8.18. В связи с реализацией мер по противодействию распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 общеобразовательная организация принимают на себя обязательства своевременного информирования работников, направленного на сохранение жизни, обеспечения их деятельности, защиту трудовых прав, обеспечение уровня доходов работников.

8.19.В случаях возникновения необходимости принятия неотложных решений в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции COVID:

Работодатель берет на себя:

 8.19.1. Возможность перевода работников на дистанционную работу (глава 49.1 ТК), гибкий режим работы (статья 102 ТК), разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК) в соответствии с утверждаемым работодателем порядком (определение списков работников, переводимых на новый режим работы, график перевода, способы информационного взаимодействия и др.). Введение гибкого режима работы, удалённой работы разделение рабочего дня на части устанавливается локальным актом работодателя. Кроме того, возможно введение неполного рабочего времени, которое осуществляется по соглашению работника и работодателя, за исключением случаев возникновения угрозы массового высвобождения работников .

 8.19.2. Оплата труда должна производиться в соответствии с трудовым договором.

 8.19.3. При отсутствии возможности перевода работников на удаленную работу, а также для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, создать оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников, предусматривающий при наличии такой возможности следующие меры:

 - гибкий график прибытия/убытия на рабочее место, позволяющий избежать скопления работников в организации;

 - специальный режим предусматривающий использование в приоритетном порядке электронного документооборота и технические средства связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизацию доступа в организацию лиц, чья профессиональная деятельность не связана с исполнением функций организации;

 - временное ограничение приема посетителей, рекомендовать обращаться в письменной форме, разместить данную информацию на стендах, сайтах организаций.

 8.19.4. Не допускать к работе работников с признаками респираторного заболевания (организовать входную термометрию), руководствуясь действующим законодательством, при наличии признаков заболевания обязать работника вызвать врача и до его приезда по возможности изолировать работника в отдельном помещении.

 8.19.5. Не допускать на рабочее место и территорию организации работников, обязанных соблюдать режим самоизоляции на дому.

 8.19.6. Проводить мероприятия по дезинфекции помещений, в том числе проводить уборку, проветривание помещений (каждые 2 часа) с проведением дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, мест общего пользования, а также проводить дезинфекцию воздуха (УФ-облучатели бактерицидные, рециркуляторы воздуха). Обеспечить работников в достаточном количестве и постоянной доступности средствами для дезинфекции рук.

Обеспечить при возможности более свободную рассадку работников в кабинетах (2 метра между людьми)

 8.19.7. Рекомендации работникам:

При появлении первых респираторных симптомов необходимо незамедлительно обратиться за медицинской помощью, по итогам вызова врача проинформировать работодателя о результатах, в дальнейшем в ежедневном режиме по возможности информировать о своем состоянии здоровья и местонахождении.

 8.19.8. Не принимать пищу на рабочем месте. Питаться только в специально отведенных помещениях.

 8.20. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах осуществлять в следующих формах: проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

предоставление работникам своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (инструкций, правил, плакатов, буклетов, брошюр, листовок и др);

консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;

включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива;

проведение единого дня информации, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни.

 8.21. Включить вопросы ВИЧ/СПИДа в программу обучения по охране труда руководителей, специалистов и других работников общеобразовательной организации

 8.22. Профсоюзный комитет обязуется:

организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников общеобразовательной организации;

проводить работу по оздоровлению детей работников общеобразовательной организации

 8.23. Температурный режим в учебных классах, учебных мастерских, служебных помещениях общеобразовательной организации должны соответствовать санитарно-гигиеническим нормам, установленным к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях.

 8.24. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования и психиатрические освидетельствования.

# Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

* 1. Права и гарантии деятельности первичной организации и Профкома определяются Законами РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, краевым и районным Соглашениями, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, настоящим коллективным договором, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом общеобразовательной организации Работодатель обязуется:
		1. В фактические сроки выплаты зарплаты, по письменным заявлениям работников перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере одного процента.
		2. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении общеобразовательной организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
		3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
		4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности общеобразовательной организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроках.
		5. Осуществлять контроль за:

- соблюдением Работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоение квалифицированных категорий по результатам аттестации;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

- состоянием охраны труда и отдыха работников.

* + 1. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

распределение учебной нагрузки;

 утверждение расписания занятий;

 установление системы оплаты труда;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенса ционного и стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

размеры повышения заработной платы в ночное время;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

применение систем нормирования труда;

принятие Положений о дополнительных отпусках; изменение условий труда.

* + 1. С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:
	+ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
	+ привлечение к сверхурочным работам;
	+ разделение рабочего времени на части;
	+ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
	+ массовые увольнения;
	+ установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
	+ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
	+ создание комиссий по охране труда;
	+ составление графиков сменности;
	+ снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
	+ определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
	+ установление сроков выплаты заработной платы работников;
	+ другие вопросы, предусмотренные коллективным договорам.
	1. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от работы, в том числе:
		1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации, которой они являются, а председатель профсоюзного комитета–органа вышестоящей профсоюзной организации.
		2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзного органа общеобразовательной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
		3. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, но не более 6 дней в году.
	2. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности общеобразовательной организации и принимается во внимание при поощрении и аттестации работников.
	3. Увольнение руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей по инициативе Работодателя в связи сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТКРФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ) не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий (374 ТК РФ).
	4. Стороны могут совместно принимать решения о представлении работника к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.
	5. Профсоюзный комитет обязуется:
		1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
		2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема и увольнения, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором, за уровнем жизни и заработной платы работников общеобразовательной организации и вносить предложения в соответствующие государственные и представительные органы по их улучшению. Контролировать ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.
		3. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.
		4. Обязуется содействовать эффективности работы общеобразовательной организации присущими профсоюзным органам методами и средствами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников общеобразовательной организации.

* + 1. Разрабатывать методические рекомендации и организовывать работу по заключению коллективного договора, соглашения по охране труда.
		2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
		3. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Осуществлять совместно с Работодателем подготовку материалов на награждения работников, присвоения почетных званий.

* + 1. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении детей работников, своевременно направлять заявки в фонд по социальному страхованию.
		2. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Территориальный фонд обязательного медицинского страхования.
		3. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
		4. Участвовать в работе комиссий общеобразовательной организации по тарификации, оценке специальных условий труда, охране труда и других.
		5. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
		6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно – оздоровительную работу в общеобразовательной организации с работниками.
		7. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией общеобразовательной организации законодательных и иных нормативных актов по охране труда, получать информацию от Работодателя и иных должностных лиц общеобразовательной организации о состоянии условий и охраны труда, осуществлять проверку условий охраны труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.
		8. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками общеобразовательной организации на производстве.
		9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда, способствовать практике внесудебного разрешения трудовых споров.
		10. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу Работодателем, Учредителем.
		11. Доводить до сведения Работодателя информацию ЦК Профсоюза, решения крайкома и райсовета Профсоюза, документы, направленные в органы исполнительной и представительной власти.
		12. Информировать трудовой коллектив, членов Профсоюза о принимаемых Профсоюзом мерах по их социально - экономической защите. Осуществлять деятельность по разъяснению социально - экономических прав работников.
		13. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации общеобразовательной организации, сокращении численности или штата работников Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

# Х. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие - Работодатель и Профсоюз, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее – Комиссия). Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в полугодие.

10.2. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре, другие противоправные действия (бездействия), в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

10.5. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в общеобразовательной организации образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя.

10.6. Стороны рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Принято на общем собрании трудового коллектива.

Протокол №\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

