

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ «Губернаторская Шадринская кадетская школа-интернат»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ, законами Курганской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности общеобразовательного учреждения. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональном отраслевом соглашении между областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2018-2021 гг., Трехстороннем соглашении между горкомом Профсоюза работников народного образования, городским объединением работодателей муниципальных казенных образовательных учреждений и Администрацией г.Шадринска на 2018-2021 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники ГБОУ «Губернаторская Шадринская кадетская школа-интернат», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя первичной профсоюзной организации – **Прямоносовой Раисы Николаевны,**

-работодатель в лице его представителя – ВрИО директора **Клаус Светланы Аркадьевны.**

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Курганской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений,
- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

3) Признает профком единственным полномочным представителем работников школы-интерната, уполномоченным представлять их интересы в области труда, оплаты и иных социально-трудовых отношений.

2.4. Первичная организация Профсоюза:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 7) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.
- 8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 9) Осуществляет 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.
- 10) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 11) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 12) Участвует в организации летнего оздоровления детей работников, работников учреждения.
- 13) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 14) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 15) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов, повышающих коэффициент) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профсоюза в составе аттестационной комиссии, обеспечивается участие членов Профкома в работе Совета школы.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) коллективный договор;
- 5) массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- 6) график ежегодных отпусков;
- 7) поощрение работников;
- 8) привлечение к дисциплинарной ответственности членов профсоюза;
- 9) объем учебной нагрузки ;
- 10) тарификация педагогических работников;
- 11) инструкций по охране труда;
- 12) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 13) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 14) перечень должностей работников, которым установлены дополнительные ежегодные отпуска, как дополнительные социальные гарантии.

2.8.Срок действия договора устанавливается на **3 года** со дня принятия с **29 апреля 2020 года** и действует до **28 апреля 2023 года**.

3. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Содержание трудового договора (так же дополнительного соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

3.1.1.Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Сведения о трудовой деятельности работников вносятся в трудовую книжку и (или) формируются в электронном виде в порядке, установленном статьей 66.1 Трудового кодекса РФ. Работник в срок до 31 декабря 2020 года включительно вправе сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ или предоставлением сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.4.2. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации;

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

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

3.5. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

3.5.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.5.2. Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее специальное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

3.5.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.5.4. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года.

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

3.6.1. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

3.6.2. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

3.6.3. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

3.7. Учебно-воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций), а также работникам органов управления образованием и учебно-методических кабинетов предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.7.1. Работники образовательных организаций, включая заместителей образовательных организаций, реализующие общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут выполнять дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ) в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

п.3.7.2 Определение учебной нагрузки лицам, выполняющим дополнительную работу по должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если для педагога эта организация является основным местом работы и педагог обеспечен нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).

3.10. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

3.11. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ: статья 81- п.п.

2, 5, 6(а), 7, 8, 10; ст.84 п.3; ст. 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.12. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии с требованиями ТК РФ.

3.13. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020г.).

Работодатель обязан предоставить сведения работнику о трудовой деятельности за периоды работы по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенным надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров школы-интерната либо на электронную почту школы-интерната.

3.14. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора учреждения с согласия Работника и с дополнительной оплатой в виде премии.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту

работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Обеспечивать педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку, по специальностям, включенным в перечень недостающих педагогических специальностей в учреждении все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждения, проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста, согласно общеустановленным правилам пенсионной реформы, а в случае увольнения-с обязательным уведомлением об этом городского органа занятости и городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Не допускать увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

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

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

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

Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

В связи с сокращением штатов, высвобождаемым работникам выплачивать:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

- среднюю заработную плату в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

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

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; инвалиды боевых действий по защите Отечества.

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

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

5.6.4. Создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

п.5.6.5. Создать условия по обеспечению права педагогов для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

п.5.6.6. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как

инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка кадетской школы-интерната, (ст.91 ТК РФ) (приложение), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, а также суммированному учету рабочего времени. (ст.104 ТК РФ)

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3.В соответствии с действующим законодательством, для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

6.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

Допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни сторожей, вахтеров, младших воспитателей, помощников воспитателей, воспитателей, работников столовой, в соответствии с графиком дежурства.

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

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

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

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения и оплачивается в полном размере.

В эти периоды 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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения и оплачиваются в полном размере.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к

педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

6.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт), в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований статей ТК РФ.

6.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – удлинённый оплачиваемый отпуск согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

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

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №4), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.14.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, перечисленных в статье 128 ТК РФ.

Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на обговоренный между ними срок.

6.14.3. При отсутствии у сотрудников школы в течение учебного года дней нетрудоспособности администрация с согласованием профкома может предоставлять трехдневный оплачиваемый отпуск этим сотрудникам в пределах фонда оплаты труда.

6.14.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

6.15. Общим выходным днем является воскресенье. Другой выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 20 минут до начала занятий.

6.18. Педагогическим работникам, привлекаемых Департаментом образования и науки к экспертизе практической деятельности других педагогов, освобождать от работы и предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (1 экспертиза-1 день, 2 и более-3 дня).

6.19. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности учителей признать за образовательной организацией право обладать автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с ФЗ, иными нормативными правовыми актами РФ и уставом образовательной организации (ч.1 ст.28 ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

6.20. Составление педагогами отчетной документации определяется их должностными обязанностями.

6.21. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективный контракт) и должностными инструкциями.

6.22. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин(модулей), т.е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин(модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя.

6.23. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин(модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

- обеспечивает свободный доступ учителей к утвержденным рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для

реализации права на участие в разработке на их основе усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин(модулей);

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин(модулей) право учителей на использование как типовых, так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

6.24.Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин(модулей) не имеют обязательной типовой структуры.

6.25.Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

- планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- содержание учебного предмета, курса;
- тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

6.26.В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми(должностными) обязанностями или индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.27.В должностные обязанности учителей входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями какой-либо отчетности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

Так же в должностные обязанности учителей входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда (п.10 ч.1 ст.48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) "Об образовании в Российской Федерации").

6.28.Выполнение работы, не являющейся педагогической, и составление связанных с нею видов отчетной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со ст.60.2 и 151 ТК РФ.

6.29.При определении функций классных руководителей, работодатель руководствуется локальным актом образовательной организации, не допуская расширения видов отчетной документации.

п.6.30. Руководитель образовательной организации не допускает:

- 1) Практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;
- 2) Практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик

электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее-ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (п.4 ч.3 ст.44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ.

п.6.31. Руководитель образовательной организации обеспечивает установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости (в течение 7 календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся).

7. Оплата труда и нормы труда

7.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

7.2.3. Заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников учреждения согласованным с профкомом (Приложение).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются разделом VII «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» согласно Положения об оплате труда работников, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией на основании Положения об оплате труда работников. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель ПРОФКОМА.

7.2.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной государством на этот период.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

7.2.6. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 12% тарифной ставки (оклада).

Перечень работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа руководителя по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если специальная оценка рабочих мест проведена и по ее итогам рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.2.7. Доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установить в размере 35 % от тарифной ставки за фактически отработанное время. (ст. 154 ТК РФ)

7.2.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

7.2.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым

договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, работнику производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.2.10. Работа, не входящая в должностные обязанности работников (проверка тетрадей, классное руководство, заведование кабинетами и другими помещениями, руководство школьным методическим объединением, выполнение обязанностей секретаря педсоветов, Совета школы, ПМПК и других органов самоуправления школы, за работу с интернет ресурсами), оплачивается из фонда стимулирования как компенсационные выплаты.

7.2.11. Выплаты по повышающим коэффициентам, за выслугу лет, за стаж работы оплачиваются работникам из фонда стимулирования.

7.2.12. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2.13. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.2.14. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

7.2.15. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

7.2.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

7.2.17. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца - 10-го числа месяца, следующего за расчетным, пропорционально отработанному времени.

7.2.18. Зарботная плата новым работникам за первый месяц работы в школе-интернате выплачивается 25-го и 10-го числа пропорционально отработанному времени.

7.2.19. Работник вправе изменить способ получения зарплаты и заменить кредитную организацию, в которую Работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан

сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В связи с предстоящими праздничными и выходными днями сроки выдачи заработной платы могут корректироваться руководителем учреждения.

7.2.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

7.2.21. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

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

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

7.2.23. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7.2.24. В случаях коллективных трудовых споров (из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения), приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

7.2.25. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме.

7.2.26. Классным руководителям в целях стимулирования к увеличению наполняемости классов системой оплаты труда предусмотрено установление доплаты, учитывающей наполняемость классов, которая зависит от числа обучающихся в классе.

Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома.

7.2.27. Педагогам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.2.28. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7.2.29. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора в форме эффективного контракта. Оклад (должностной оклад) пересматривается на начало учебного года.

7.2.30. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения и указывается в трудовом договоре.

7.2.31. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

7.3.2. Отпускные начислять Работникам из расчета заработной платы за предшествующие 12 месяцев текущего года.

7.3.3. Отпускные выплачивать Работникам за 3 рабочих дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных, отпуск, по требованию Работника, должен быть перенесен.

7.3.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

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

7.5. Установить отдельным Работникам надбавки к тарифной ставке(окладу) за звание « Почетный работник общего образования»-10%, « Отличник народного образования» в размере- 10%.

Педагогу, получившему звание «Педагог-наставник», «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области установить выплаты из стимулирующего фонда в **размере 10%** надбавки к тарифной ставки (окладу).

7.6. Выплачивать работникам денежные премии к юбилейным датам, праздникам.

Премирование производить в пределах фонда оплаты труда.

Размер вознаграждения определяется комиссией.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Учреждение в соответствии с Законом РФ « Об образовании в РФ», Федеральным законом, «Бюджетным кодексом РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий год фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного коллективным договором и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

Стороны договорились, что **Работодатель обязуется:**

8.1.Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

8.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

8.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.4.Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.5.Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.6.Производить частичную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя);

8.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

8.8. По возможности, оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии.

8.9. Ежегодно отчислять в вышестоящую профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы работников;

8.10. Выплачивать Работникам, уходящим на пенсию по старости, единовременное пособие в размере 5000 рублей из фонда стимулирования. В случае достижения Работником пенсионного возраста и последующего увольнения с работы, выплачивать единовременное пособие в размере месячной заработной платы.

8.11. Всем юбилярам в 50 лет выплачивать по 1000 рублей.

8.12. В случае смерти Работника школы оказывать материальную помощь семье умершего на организацию похорон в сумме 5000 рублей.

Премирование и материальную помощь производить в пределах фонда оплаты труда.

8.13. Выделять транспорт работникам по семейным нуждам при условии приобретения бензина за счет Работника.

8.14. Учитывая значимость работы и особый характер, предоставлять дополнительно оплачиваемый отпуск работникам, согласно Приложения № 5 Коллективного договора, как дополнительные социальные гарантии.

ПРОФКОМ обязуется:

8.15. Выплачивать Работникам, являющимся членами Профсоюза в связи с юбилейными датами: 50 лет - 1000 рублей,

В связи с выходом на пенсию с последующим увольнением - 1000 руб.

8.16. В случае смерти Работника, являвшегося членом Профсоюза, выделять профсоюзные средства на организацию похорон в сумме - 2000 рублей.

8.17. Приобретать подарки членам профсоюза на день рождения, 23 февраля, 8 Марта, Новый год, в пределах сумм, запланированных в «Смете расходов».

8.18. Ходатайствовать перед Работодателем для награждения грамотами, благодарностями, денежными премиями членов профсоюза за высокие достижения в работе.

8.19. Аттестация педагогических работников.

8.19.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

8.19.2. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

8.19.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением.

8.19.4. Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по должности более пяти лет и показывающий высокие профессиональные результаты, может претендовать на высшую квалификационную категорию по этой должности, подав заявление в аттестационную комиссию до истечения срока двух лет с момента установления первой квалификационной категории. Решение об установлении высшей квалификационной категории будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника.

8.20. Работодатель обязуется:

8.20.1. Копию аттестационного листа и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника.

8.20.2. В начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определён список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке

представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

В состав комиссии включить: председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

8.20.3. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определять с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

8.20.4. При направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с его содержанием работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации по графику.

8.20.5. Всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности основывать и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том

числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

8.20.6. Информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, довести до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

8.20.7. Обеспечить за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

8.20.8. Педагогическим работникам, привлекаемым Отделом образования к экспертизе практической деятельности других педагогов, освобождать от работы и предоставлять дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3 календарных дней (1 экспертиза-1 день, 2 и более-3 дня).

8.20.9. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

8.20.10. Не допускать расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

8.20.11. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, являющихся членами

профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.20.12.Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

8.20.13.Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п\п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог– организатор, педагог дополнительного образования(включая старшего)при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности), методист, старший методист, тьютор
2	Учитель	Преподаватель того же предмета в учреждении

	общеобразовательного учреждения	профессионального образования, учреждении государственной поддержки детства.
3	Преподаватель учреждения профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении, учреждении государственной поддержки детства.
4	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологии, инструктор по труду
5	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель, (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10	Учитель музыки,	Преподаватель детской музыкальной школы,

	учитель ИЗО общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения профессионального образования	школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11	Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения, Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения профессионального образования, педагог дополнительного образования(включая старшего), музыкальный руководитель
12	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
13	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего)
14	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, инструктор-методист
15	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
16	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования(включая старшего)
17	Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-организатор
18	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования включая старшего), воспитатель, педагог-организатор
19	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования(включая старшего), педагог-организатор, инструктор-методист(старший инструктор-методист), тьютор
20	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования(включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, инструктор-методист(включая старшего), тьютор
21	Инструктор -	Старший инструктор – методист, педагог

	методист	дополнительного образования
22	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования(включая старшего)
23	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования(включая старшего), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» , инструктор-методист(включая старшего)
24	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования(включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»,инструктор-методист(включая старшего)
25	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования(включая старшего)
26	Тьютор	Педагог дополнительного образования(включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, методист(включая старшего)

8.20.14. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе совпадают профили работы(деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

8.20.15. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливать прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.(ст.256 ТК РФ).

8.20.16. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливать оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

8.20.17. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Департаментом образования и науки Курганской области издается распорядительный акт об установлении педагогическому работнику первой или высшей категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети «Интернет».

8.20.18. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории(первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

8.20.19. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

8.20.20. Профсоюзная организация направляет в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, уполномоченного его решением.

8.20.21. Не допускать увольнения работника вследствие недостаточной квалификации, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

8.20.22. Не допускать увольнения работника вследствие недостаточной квалификации:

- в период **временной нетрудоспособности;**
- в период **пребывания в отпуске;**
- **беременных женщин;**
- **женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;**
- **одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет);**
- **других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.**

8.20.23. Увольнение работников, являющихся членами ПРОФСОЮЗА, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производить с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения ПРОФКОМА.

8.20.24. В состав комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами ПРОФСОЮЗА, в обязательном порядке включать представителя ПРОФКОМА.

8.20.25. Установить предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня ее начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссии, который не может превышать 2 месяцев.

8.20.26. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения учредитель заключает при наличии факта прохождения им соответствующей аттестации. В ином случае заключению трудового договора с руководителем образовательного учреждения должна предшествовать процедура аттестации в

порядке и на условиях, определяемых учредителем, в том числе на соответствие требованиям, установленным квалифицированной характеристикой. Оплата труда вновь назначенным руководителям определяется трудовым договором с учредителем.

8.20.27. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на эту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии **освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:**

- награждены государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применяющие в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространяющие в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;

- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки РФ;

- а также тренеры- преподаватели, подготовившие призеров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки РФ.

8.20.28. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

8.20.29. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификационным требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим ученые степени кандидата и доктора наук, а также которым до выхода на пенсию по старости остается менее трех лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.2. Стороны совместно принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждении в соответствии с законодательством.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Обеспечивает право работников учреждения 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 заключает соглашение по охране труда (с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

9.3.2. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014г. № 33н и приобретении СИЗ.

9.3.3. В учреждении в соответствии со ст.217 ТК РФ с количеством работников, превышающим 50 человек, вводит должность специалиста по охране труда в пределах фонда оплаты труда.

9.3.4. Считает одним из критериев эффективности работы учреждения планирование средств на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение вакцинации, медосмотра и на обучение по охране труда.

9.3.5. Считает одним из критериев эффективности работы специалиста по охране труда проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья сотрудников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда по графику.

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

9.3.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения № 6, №7).

9.3.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

9.3.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.3.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

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

9.3.12. В случае отказа работника от работы 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.

9.3.13. Обеспечивать гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

9.3.14. Утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

9.3.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

9.3.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.3.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.3.19. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.3.20. Предоставлять работникам 3 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

9.3.21. Освобождать от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, которые проходят диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности.

Согласованное заявление подается в отдел кадров.

Если работодатель не согласен с выбранной датой работника, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую дату для прохождения диспансеризации.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

Работающие сотрудники предпенсионного возраста, а также работающие пенсионеры имеют право один раз в год взять два рабочих дня для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы(должности) и среднего заработка.

9.3.22. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

9.3.23. Оборудовать комнату для отдыха педагогов.

9.3.24. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.3.25. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.3.26. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

Профком:

9.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда в учреждении.

9.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.4.3. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.4.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.4.5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.4.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.4.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9.4.8. Контролирует обеспечение медицинских аптек первыми необходимыми средствами: мастерские, столовую, спальные корпуса, кабинет химии, физики, прачечную, технического персонала, автоаптечку водителей.

9.4.9. Выделяемые на санаторно-курортное лечение денежные средства совместно с администрацией направляет на оздоровление всех сотрудников школы в порядке очередности, а за счет профсоюза - членам профсоюза.

9.4.10. Стороны находят необходимым не реже одного раза в 6 месяцев заслушивать на общем собрании работников школы вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюзной организации, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с

работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Учитывая социальную значимость и большой объем общественной работы, производить за счет средств фонда стимулирования ежемесячные выплаты председателю профкома согласно Положения о доплатах и надбавках и предоставлять дополнительно оплачиваемый отпуск согласно Приложения № 5 коллективного договора, ст. 377 ТК РФ.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий,

кроме случаев полной ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- составления графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. 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.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на оздоровление.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза.

11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Работа с молодыми кадрами.

Молодым специалистом считается лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность, а также лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в Вооруженных силах РФ и имеющее педагогический стаж не более трех лет.

Стороны считают приоритетными следующие направления в работе с молодыми кадрами:

- проведения работы с молодыми специалистами в целях закрепления их в образовательном учреждении;
- содействию их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

Работодатель обязуется:

12.1.Разрабатывать и принимать совместно с профсоюзной организацией программу работы с молодыми педагогами.

12.2.Содействовать работе Совета молодых педагогов, находящегося под непосредственным патронажем первичной профсоюзной организации в возрасте до 30 лет.

12.3.Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в образовательной организации, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними из фонда стимулирования.

12.4.Закреплять меры социальной поддержки молодых специалистов путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных Коллективным договором, Трудовым договором или локальными нормативными актами.

12.5.Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности.

12.6.Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации в том числе для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Профком обязуется:

12.7.Привлекать молодых педагогов к участию в проводимых горкомом профсоюза культурных и спортивных мероприятиях, нацеленных на формирование здорового образа жизни и повышения общественной активности молодых кадров.

12.8.Оказывать помощь молодым педагогам в соблюдении для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

13.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, используя примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ, связанные с его выполнением.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Примечание:

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников ГБОУ «Губернаторская Шадринская кадетская школа-интернат».
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Перечень должностей работников, которым установлены дополнительные ежегодные отпуска, как дополнительные социальные гарантии.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.
8. Штатное расписание административно-управленческого, педагогического и прочего персонала ГБОУ «Губернаторская Шадринская кадетская школа-интернат».
9. Перспективный план повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников ГБОУ «Губернаторская Шадринская кадетская школа-интернат».

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Клаус Светлана

Аркадьевна _____

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА:

Прямоносова Раиса

Николаевна _____

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Мы, нижеподписавшиеся, директор кадетской школы – интерната Клаус С.А. и председатель профкома школы Прямоносова Р.Н. заключили настоящее Соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в структурных подразделениях школы.

1. Организационные мероприятия

№п\п	Мероприятия	Стоимость в рублях	Срок выполнения	Ответственные	Ожидаемая социальная эффективность, улучшение условий охраны труда
1.	Обучение работников по ОТ	30000	По плану	Прямоносова Р.Н.	Предупреждение травматизма
2.	Приобретение литературы по ОТ	15000	2020-2023гг.	Прямоносова Р.Н.	Приобретение знаний по ОТ
3.	Оформление кабинета по ОТ	12000	2020-2023гг.	Прямоносова Р.Н.	Координация работы по ОТ
4.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасности эксплуатации		Ежегодно Апрель, октябрь	Кашин В.Д.	Продление срока эксплуатации здания

2. Технические мероприятия

1.	Ремонт фасада здания школы	7000000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Продление срока эксплуатации здания
2.	Капитальный ремонт универсального спортивного зала	3000000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Улучшить условия для занятий по физическому воспитанию детей
3.	Ремонт душевых комнат и туалетов всех корпусов	250000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Улучшить условия проживания учащихся
4.	Замена ламп накаливания на энерго-сберегающие	150000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Позволит сократить денежные расходы за электроэнергию, улучшит условия труда
5.	Проверять электро-оборудование в кабинетах химии, физики, учебных мастерских		систематически	Уполномоченный по ОТ	Предупреждение травматизма в школе
6.	Ремонт входных дверей медпункта, хоз.двора.	450000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Улучшить условия труда работников
7.	Капитальный ремонт овощехрани-	300000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Улучшить условия труда

	лица, склада пищевых продуктов				работников
8	Материально -техническое оснащение прачечной	850000	2020- 2023гг.	Кашин В.Д.	Улучшить условия труда работников
9	Ремонт прачечной	100000	2020- 2023гг.	Кашин В.Д.	Улучшить условия труда работников
10	Оснащение плаца	350000	2020- 2023гг.	Кашин В.Д.	Улучшить условия для занятий по военно- спортивному воспитанию детей

3. Лечебно - профилактические и санитарно- бытовые мероприятия.

1.	Медицинский осмотр	550000	Согласно графику	Новоселова Ю.А., Прямоносова Р.Н.	Охрана здоровья работников школы
2.	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения ра- ботников.	15000	Согласно графику	Новоселова Ю.А.	Позволит исключить возможность возникновения и распространения кишечных инфекций
3.	Обеспечение условий учебно- вспомогательного процессе в учеб- ных кабинетах		Август- сентябрь	Клаус С.А., Кашин В.Д.	Сохранение здоровья и улучшение условий труда

	и классах согласно норм Сан Пин				
4.	Организация и оснащение комнаты отдыха для педагогов	100000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Обеспечение нормальных условий труда работников
5.	Оснащение кабинета предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей	21000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Обеспечение нормальных условий труда работников
6.	Организация дезинфекции, дезинсекции и дерактизации пищеблока и подсобных помещений	20000	Согласно графику	Кашин В.Д.	Позволит предупредить заболевания
7.	Акарицидная обработка территории школы	30000	Ежегодно	Кашин В.Д.	Позволит предупредить заболевания

4. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты

1	Приобретение специальной одежды	300000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Обеспечит индивидуальную защиту работников
2.	Обеспечение работников мылом, дез. средствами	120000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Обеспечит индивид. защиту работников
3.	Обеспечение перевязочным материалом и аптечками первой медицинской помощи	50000	2020-2023гг.	Новоселова Ю.А., Кашин В.Д.	Обеспечение индивидуальной защиты

5. Мероприятия по пожарной безопасности.

1	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	5000	Ежегодно	Попов Н.В.	Позволит предупредить травматизм
2.	Обслуживание пожарной сигнализации и видеонаблюдения	235000	Ежемесячно	Попов Н.В., Кашин В.Д.	Обеспечит безопасность работников и учащихся
3.	Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (перезарядка огнетушителей)	100000	Ежегодно	Кашин В.Д.	Безопасность работников и учащихся школы
4.	Обеспечение работников школы недостающими противогазами	70000	2020-2023гг.	Кашин В.Д.	Безопасность работников школы

РАБОТОДАТЕЛЬ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА:

Клаус Светлана
Аркадьевна _____

Прямоносова Раиса
Николаевна _____

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

1. Педагог-библиотекарь
2. Водитель автомобиля при управлении автобусом и легковым автомобилем
3. Вахтер (сторож)
4. Кладовщик
5. Кастелянша
6. Кухонный рабочий
7. Лаборант
8. Машинист по стирке белья
9. Мойщица посуды
10. Медицинская сестра (фельдшер)
11. Повар(шеф-повар)
12. Помощник воспитателя (младший воспитатель)
13. Рабочий по обслуживанию зданий
14. Слесарь-сантехник
15. Уборщик служебных помещений
16. Электрик(электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
17. Заведующий производством
18. Заведующий хозяйством
19. Дворник
20. Грузчик

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви

и других средств индивидуальной защиты

[illegible]

2	Водитель автомобиля п.11	(при управлении грузовым, спец.автомобилем, автокраном, тягачом) - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с полимерным покрытием (при управлении автобусом, легковым автомобилем, санавтобусом) - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических -Перчатки с точечным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 1 12 пар дежурные	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
3	Вахтер (сторож) п.163	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
4	Заведующий складом (кладовщик) п.31	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или -Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1 6 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

		- перчатки с полимерным покрытием		
5	Кастелянша п.48	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или -Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1 комплект	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
6	Кухонный рабочий п.60	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или -Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Нарукавники из полимерных материалов -Перчатки резиновые или из полимерных материалов -Фартук из полимерных материалов с нагрудником (при работе в овощехранилище дополнительно): -Жилет утепленный -Валенки с резиновым низом	1 1 комплект до износа 6 пар 2 шт. 1 по поясам	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
7	Лаборант п.102	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к приказу Министерства

		или -Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Нарукавники из полимерных материалов -Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или Очки защитные -средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 до износа 6 пар до износа до износа до износа	труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
8	Машинист по стирке белья и спецодежды п.115	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или -Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материаловс нагрудником -перчатки с полимерным покрытием	1 1 комплект дежурный 6 пар дежурные	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

		-перчатки резиновые или из полимерных материалов		
9	Мойщица посуды п.92	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Нарукавники из полимерных материалов -Перчатки резиновые или из полимерных материалов -Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 до износа 12 пар 2 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
10	Медицинская сестра (фельдшер) п.1	-Колпак х/б или -Косынка х/б -Халат х/б -Полотенце -Щетка для мытья рук	1 1 1 1 дежурная	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65 с изменениями от 16.09.1988г., приложение 2, п.1
11	Повар (шеф-повар) п.122	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материалов с нагрудником -Нарукавники из полимерных материалов	1 2 шт. до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

12	Помощник воспитателя (младший воспитатель) п.1	Колпак х/б или -Косынка х/б -Халат х/б -Полотенце -Щетка для мытья рук	1 1 1 1 дежурная	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988г. № 65 с изменениями от 16.09.1988г., приложение 2, п.1
13	Рабочий по обслуживанию зданий п.135	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов -Щиток защитный лицевой или Очки защитные -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
14	Слесарь-сантехник п.148	--- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском или -Сапоги болотные с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 1 12 пар 12 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

		-Щиток защитный лицевой или Очки защитные -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (на наружных работах зимой дополнительно): -Костюм для защиты от повышенных температур на утепленной прокладке	до износа до износа до износа по поясам	
15	Уборщица служебных помещений п.171	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 пар 12 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
16	Электрик (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) п.189	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным	1 1 комплект 1 пара 12 пар до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

		покрытием -Боты или Галоши диалектрические -Перчатки диалектрические -Щиток защитный лицевой или -Очки защитные -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	дежурные дежурные до износа до износа до износа	
17	Заведующий производством п.1	- Куртка белая х/б или Халат белый х/б Шапочка белая х/б	2 2 3	Приказ Минторга СССР № 308 от 27.12.1983г.
18	Заведующий хозяйством п.32	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
19	Дворник п.23	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерного материала с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском	1 2 шт. 1 пара	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

20	Грузчик п.21	- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		- перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

а) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – по поясам;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур – по поясам;

головной убор утепленный – 1 шт. на 2 года;

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

б) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки «до износа»;

в) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки «до износа»;

г) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском – 1 пара на 1 год;

д) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими

Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным поноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки «до износа».

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный «до износа», не должен превышать 1 года.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) - не менее 100 мл на 1 год.

8. Работникам, занятым на работах в действующих электроустановках, выполняющим переключения, электромонтажные работы в помещениях с электрооборудованием, находящимся под напряжением, где имеется риск возникновения электрической дуги, выдаются средства индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги в соответствии с настоящими Типовыми нормами или типовыми отраслевыми нормами. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников устанавливает в соответствии с настоящими Типовыми нормами перечень средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги для соответствующих рабочих мест, обеспечивающих защиту работников от ожогов второй степени, с учетом уровня защиты средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги с суммарной предельной величиной падающей энергии, превышающей фактическую.

9. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1	2	3	4	5	6	7
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
3	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
4	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
5	Валенки с резиновым низом	4	3	2,5	2	2

Норматив составлен и действует на основании:

- Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г.№ 290н);

- Типовых норм, утвержденных Приказом Мин.труда и соц. защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н.

-Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов. (п.7 Правила...)

-Дежурные СИЗ общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА:

Клаус Светлана
Аркадьевна _____

Прямоносорова Раиса
Николаевна _____

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

Перечень

профессий и должностей, которым в соответствии с Типовыми нормами предоставляется бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств

1. Педагог-библиотекарь
2. Водитель автомобиля при управлении автобусом и легковым автомобилем
3. Вахтер (сторож)
4. Кладовщик
5. Кастелянша
6. Кухонный рабочий
7. Лаборант
8. Машинист по стирке белья
9. Мойщица посуды
10. Медицинская сестра (фельдшер)
11. Повар(шеф-повар)
12. Помощник воспитателя (младший воспитатель)
13. Рабочий по обслуживанию зданий
14. Слесарь-сантехник
15. Уборщик служебных помещений
16. Электрик(электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
17. Заведующий производством
18. Заведующий хозяйством
19. Дворник
20. Грузчик

Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств

работникам ГБОУ «Губернаторская Шадринская кадетская школа-интернат»

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц	Примечание
1	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло	200 г (мыло туалетное)	П.7 Приказа от 17 декабря 2010 года №1122н

2	Рабочий по обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, сторож(вахтер), дворник, грузчик.	Твердое туалетное мыло	200 г (мыло туалетное)	П.7 Приказа от 17 декабря 2010 года №1122н
3	Педагог-библиотекарь, кастелянша, помощник воспитателя(младший воспитатель), кладовщик, повар(шеф-повар), заведующий производством, заведующий хозяйством, медсестра(фельдшер).	Твердое туалетное мыло	200 г (мыло туалетное))	П.7 Приказа от 17 декабря 2010 года №1122н
4	Электромонтер	Твердое туалетное мыло	200 г (мыло туалетное)	П.7 Приказа от 17 декабря 2010 года №1122н
5	Кухонный рабочий, мойщица посуды, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, лаборант.	Твердое туалетное мыло	200 г (мыло туалетное)	П.7. Приказа от 17 декабря 2010 года №1122н

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Клаус Светлана
Аркадьевна _____

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА:

Прямоносова Раиса
Николаевна _____

**Выписка из протокола
собрания работников**

Государственного бюджетного образовательного учреждения
«Губернаторская Шадринская кадетская школа-интернат»
(наименование организации)

от 20 марта 2020 г.

Всего работников организации –100человек

Присутствует на собрании –95 человек

Всего членов профсоюза -55 человек

Повестка дня:

1. Выполнение коллективного договора за 2017-2020 гг.
2. Утверждение проекта нового коллективного договора на 2020-2023гг.
3. Наделение полномочиями подписания коллективного договора председателя профкома от коллектива сотрудников школы-интерната.

Заслушав руководителя Клаус С.А., председателя профсоюзного комитета Прямоносову Р.Н, о выполнении обязательств коллективного договора, акт проверки коллективного договора за 2017-2020гг. и рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора на 2020-2023гг., собрание

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию руководителя, председателя профкома о выполнении коллективного договора за 2017-2020гг. принять к сведению. Признать работу администрации и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора за 2017-2020гг. – удовлетворительной.

2. Утвердить проект коллективного договора на 2020-2023гг.

3. Уполномочить председателя профсоюзного комитета Прямоносову Р.Н. подписать коллективный договор от имени работников организации.

Председатель собрания: Прямоносова Р.Н. _____

Секретарь собрания: Буторова В.К. _____

Прошито, пронумеровано

Шестое

страниц

Врио директора кадетской школы-интерната



С.А. Клаус