

От работодателя:

Директор ГОКУ ИО

«Специальная (коррекционная) школа-интернат г. Киренска»

/Н.М. Красикова/

«13» марта 2020 г.

(подпись, дата.)

М.П.



От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения

учреждения

/А.В. Мезенцева/

«13» марта 2020 г.

(подпись, дата.)

М.П.

Мз

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное общеобразовательное казенное учреждение Иркутской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Специальная (коррекционная) школа-интернат г. Киренска»

на 2020-2023 годы

Утвержден на общем собрании трудового коллектива школы
Протокол № 01 от 13.03.2020 года

Зарегистрировано в администрации Киренского муниципального района (с рекомендациями)

Регистрационный № 6

"20" марта 2020г.

Главный специалист по охране труда
Администрации района:

Голубкина Е.Н.

Голубкина Е.Н.



1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном образовательном казенном учреждении Иркутской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Специальной (коррекционной) школы-интерната г. Киренска» (далее по тексту - учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), «Региональным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2017-2020годы от 05.09.2017г., иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Мезенцевой Аллы Васильевны (далее – Профсоюз).
 - работодатель в лице директора учреждения, Красиковой Натальи Михайловны.
- Договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
- 1.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии (при утверждении) которых, работодатель учитывает мнение трудового коллектива

<ol style="list-style-type: none">1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения2. Перечень работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день3. Положение об оплате труда работников учреждения4. Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам учреждения5. Положение о премировании работников учреждения6. Приказы о привлечении работника к сверхурочным работам, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, кроме случаев, предусмотренных ст. 99 и 113 ТК РФ;7. Графики сменности работ8. Графики отпусков работников9. Соглашение по охране труда10. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.11. Инструкции по охране труда на рабочем месте	<p>принимает по согласованию с трудовым коллективом</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Положение о порядке выплаты материальной помощи работникам2. Положение о комиссии по охране труда в учреждении3. Тарификации работников	<p>принимает по согласованию с трудовым коллективом</p>

1.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения представительного органа работников, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями.
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, предусмотренные российским законодательством.

1.7. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- о финансировании образовательного учреждения за счет средств областного бюджета;
- о численности, составе работников;
- о размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;
- о состоянии выплаты заработной платы работникам образовательных организаций;
- о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в образовательном учреждении;
- о показателях кадровой обеспеченности;
- о государственных программах Иркутской области, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;
- в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также - с обучающимися (воспитанниками) при проведении образовательной деятельности, о причинах несчастных случаев;
- выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на компенсационные выплаты работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;
- иную информацию, необходимую для контроля за выполнением договора.

2. Обязательства представителей сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения его работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

2.2. Работодатель:

- 2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- 2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 2.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 2.2.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 2.2.10. своевременно выполнять предписания Федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других Федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.11. рассматривать представления иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 2.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными Федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- 2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 2.2.16. добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- 2.2.17. обеспечить сохранность имущества учреждения;
- 2.2.18. учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития учреждения.

2.3. Профсоюз:

- 2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.
- 2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.
- 2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.
- 2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.
- 2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.
- 2.3.10. Знакомит каждого вновь принимаемого на работу в школу с Уставом профсоюза, Положением «О первичной профсоюзной организации школы», целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.
- 2.3.11. Представляет интересы работников-членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляющих перечисления на счет профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.
- 2.3.12. В установленном порядке ходатайствует о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками директора школы, его заместителей (если члены профсоюза) и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и другое.

2.4. Работники учреждения обязуются:

- 2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, положения настоящего коллективного договора;
- 2.4.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.4.4. выполнять установленные нормы труда;
- 2.4.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.4.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 2.4.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)
- 2.4.8. сохранять служебную, коммерческую тайну (информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности);
- 2.4.9. не совершать действий, способных нанести вред интересам и деловой репутации работодателя;
- 2.4.10. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права и человеческое достоинство друг друга, соблюдать этические нормы поведения.

3. Развитие социального партнёрства и участия профсоюзного органа в управлении организации

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально - трудовых отношений, соблюдать определённые договором обязательства и договорённости.

3.1.2. Участвовать в совместных мероприятиях, проводимых в целях развития социального партнёрства в организации.

3.1.3. Осуществлять социальное партнёрство посредством:

- Переговоров сторон социального партнёрства по подготовке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров;
- Участие представителей выборных органов организации в работе коллегиальных органов управления организации, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников;
- Участие представителей Профсоюза и работодателя в разрешении трудовых споров.
- Взаимодействие при проведении конкурсов профессионального мастерства, других конкурсов, спартакиад, смотров художественной самодеятельности.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования ведомственных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственного общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии организации, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения с участием Профсоюза.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном ТЗ.

3.1.7. Регулярно освещать в профсоюзных печатных изданиях, на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора образовательной организации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза структурными подразделениями школы для учета мнения Профсоюза и положений Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (общее собрание работников и обучающихся, педагогический совет, управляющий совет, научно - методический совет, совет по качеству и развитию и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

3.3.2. Принимает участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управлением и работой школы; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.

3.3.3. Представляет и защищает интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы.

3.3.4. Через своего представителя принимает участие в работе аттестационной комиссии школы.

3.3.5. Оказывает членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

3.3.6. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации образовательной организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

3.3.7. Информировывает Министерство образования о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательной организации, с целью принятия соответствующих мер и досудебного разрешения трудовых споров.

3.3.8. Проводит консультации, семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников.

4.Трудовые отношения

4.1. Заключение, изменение, прекращение трудового договора.

4.1.1. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в образовательном учреждении.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными информативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.1.3. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками заключать в письменной форме, составлять в двух экземплярах, в полном соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, каждый из которых подписывается сторонами. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников образования. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

4.1.4. Согласно ст.68 ТК прием на работу оформлять приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала

работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу работодатель знакомит работника с:

- Уставом школы и изменениями в Устав;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Положением об оплате труда работников;
- Нормативными актами по охране труда;
- Результатами специальной оценки труда рабочего места;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

4.1.5. В соответствии со ст.58,59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

4.1.6. В трудовом договоре указываются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.7. Введение эффективного контракта, как усовершенствованной формы трудового договора, не влечет расторжения трудового договора или его перезаключения. Трудовой договор дополняется недостающими (уточняющими) условиями приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Эффективный контракт не является основанием для изменения условий трудового договора, в том числе касающихся трудовой функции, срока трудового договора.

4.1.8. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его поручаемой работе.

4.1.9. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

4.1.10. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены ТК РФ и настоящим коллективным договором.

4.1.11. В соответствии со ст.72 ТК РФ изменять определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев,

предусмотренных ТК РФ. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или 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).

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

4.1.12. Не допускать перевод и перемещение работника на другую постоянную работу или работу, требующую более низкой квалификации без его письменного согласия (за исключением случаев, предусмотренных Законодательством РФ).

4.1.13. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку (на бумажном носителе или в форме электронного документа) на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

4.1.14. Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

4.1.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев, предусмотренных п.1 ст. 81 ТК РФ. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери (отца), по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев, предусмотренных п.1 п.п.5-8 и п.10-11 ст.81 ТК РФ ст.261 ТК РФ и п.2 ст.336 ТК РФ.

4.1.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязуется уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения указанных мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца, до начала проведения указанных мероприятий. Уведомление должно содержать проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.1.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего

заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.1.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.1.19. Увольнение членов профсоюза по инициативе Администрации в любом случае производить с учётом мнения профкома.

4.1.20. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст. 179 ТК РФ, учитывать и следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста: 45 лет – женщины, 50 лет – мужчины, - до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

4.1.21. В соответствии со ст. 318 ТК РФ Работнику, увольняемому из учреждения, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

4.1.22. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение при открывшейся вакансии.

4.1.23. Работники образовательной организации, реализующей общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору либо распорядительного акта работодателя с согласия работника преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.24. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную

должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.1.25. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

4.2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

Работодатель обязуется:

4.2.1. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности образовательной организации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников образования с принятием согласованных мер по закреплению кадров в образовательной организации, определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности согласно плану, утверждаемому и подписываемому работодателем исходя из финансовых возможностей учреждения.

Согласно данного плана работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

4.2.3. Обеспечивать работнику бесплатно подготовку и дополнительное профессиональное образование при изменении требований законодательства к квалификации работника или требований профессионального стандарта;

4.2.4. 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.

4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

4.2.8. Работодатель должен реализовывать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лица, достигшие предпенсионного возраста;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.2.9. 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.

4.2.10. 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. Нормирование и оплата труда.

При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательной организации Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

5.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательной организации на основании примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования Иркутской области.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70 процентов;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;

установления работникам следующих выплат:

молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности в образовательных организациях в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки (до 3 лет работы); 10 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки (от 3 до 5 лет работы); 5 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки (от 5 до 7 лет работы) на основании документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2.3. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника по замещаемой должности, в том числе, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.3. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов,

утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года №611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Осуществлять оплату труда работников учреждения согласно окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников установленными на основе профессиональных квалификационных групп, исходя из финансовых возможностей учреждения (далее – ПКГ), а по должностям не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда в соответствии с положением об оплате труда работников.

Оплата труда руководящих работников учреждения устанавливается в трудовом договоре согласно окладу (должностному окладу) и осуществляется в соответствии с документами об оплате труда руководителей к которым отнесено учреждение образования, и оформляется приказом руководителя учреждения.

Особенности порядка и размеров оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей определяются органами государственной власти Иркутской области.

5.4.2 Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц (20-го и 5 числа каждого месяца).

5.4.3.Перечислять заработную плату на расчетный счет работника, на основании заключения договора образовательного учреждения со Сбербанком России.

5.4.4.Перечисление заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

Расчетный листок выдается работнику в день получения работником окончательного расчета по заработной плате (до 9-го числа каждого месяца).

5.4.5. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.4.6. В срок до 1 сентября ежегодно разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников, включая в состав школьной аттестационной комиссии представителя Профкома.

5.4.7. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и компенсационных выплат, порядок, условия и размеры которых устанавливаются в Положении об оплате труда, Положении о порядке установления доплат и надбавок работникам, Положении о премировании работников.

5.4.8. В соответствии с документом «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования» за время работы в период зимних, весенних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчёта полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

5.4.9. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в школе по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.4.10.В соответствии с приказом Министерства образования РФ от 25.01.1993г. № 21 оплату труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую в школе

без занятия штатной должности помимо основной работы (совмещение), производить дополнительно на условиях и по ставкам на основе минимальных должностных окладов, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

5.4.11. Производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

5.4.12. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором

5.4.13 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст.153 ТК РФ).

5.4.14. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.4.15 .Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.4.16 . осуществляет привлечение работников к выполнению в образовательных организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату;

5.4.17 . При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.5. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до министерства.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области

6. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

- 6.1. Для соблюдения режима рабочего времени разработать и принять с учетом мнения Профкома Правила внутреннего трудового распорядка ГОКУ ИО «Специальная (коррекционная) школа-интернат г. Киренска».
- 6.1.1. Для работников, которым Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором установлена пятидневная рабочая неделя, вторым выходным днем наряду с воскресеньем является суббота.
- 6.1.2. Рабочее время работников определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения**, учебным расписанием, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 6.1.3. Составлять расписание уроков по согласованию с Профкомом, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм. По возможности предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.
- 6.1.4. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода педагогов в отпуск, по согласованию с Профкомом и с письменного согласия работников. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп). По возможности сохранять преемственность классов.
- 6.1.5. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.
- 6.1.6. Для работников школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, за исключением работников, чьи должностные обязанности, не связаны с воспитанием и обучением учащихся, а также, если не страдает производственная деятельность (специалист по кадрам, бухгалтера, рабочие по обслуживанию здания, дворник, заведующая складом, водитель, обувщик, заместитель директора по АХР).
- 6.1.7. Установить для женщин, не относящихся к категории педагогических работников, 36-часовую рабочую неделю с оплатой труда в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством; для мужчин – 40-часовую рабочую неделю.
- 6.1.8. В соответствии со ст.262 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- 6.1.9. В соответствии со ст.93 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), не реже, чем через каждые три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый.
- При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.
- По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.
- 6.1.10. В соответствии со ст.113 ТК РФ не привлекать работника, за исключением воспитателей, младших воспитателей, кочегаров, вахтеров, медицинских работников, сторожей, поваров, подсобных рабочих кухни, уборщиков помещений и производственных помещений к работе в выходные и не рабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, а именно: при проведении общешкольных и классовых культурно – массовых, спортивных и иных подобных мероприятий

6.1.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.12. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.1.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

6.1.14. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Вести суммированный учет рабочего времени.

6.1.15. За сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.1.16. В соответствии со ст.333 ТК РФ продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенности их труда устанавливается:

- 18 часов - учителям с 1-9 класс, педагогам дополнительного образования;
- 20 часов - логопедам;
- 25 часов - воспитателям;
- 36 часов – социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарию, инструктору по труду;
- 24 часа – музыкальному руководителю;
- 30 часов – инструктор по физкультуре.

6.1.17. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.1.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих **нерабочему праздничному дню**, уменьшается на один час (за исключением педагогических работников, имеющих сокращенную рабочую неделю, работников, с установленной продолжительностью рабочей смены).

6.1.19. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.2. В соответствии со ст.123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать с учётом мнения профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год. График отпусков составляется работодателем с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.1. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы. В случае досрочного расторжения трудового договора, расчёт работника производить за отработанное время. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Предоставлять основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- всем работникам-28 календарных дней(ст.115 ТК РФ);
- педагогическим работникам- 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г.№ 466(ред. от 07.04.2017г.) « О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках»)
- Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью:
- за работу в местностях приравненных к районам Крайнего Севера(в соответствии со ст. 321 ТК РФ) – 16 календарных дней;
- с ненормированным рабочим днем- не менее 3 календарных дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2)

- занятых на работах с неблагоприятными и вредными и (или) опасными условиями труда на основании карт специальной оценки труда - 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 1)

Предоставлять дополнительно оплачиваемые отпуска путем присоединения к основному той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством».

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

6.2.2. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска возможно только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

6.2.3. Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии средств. Не допускать замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.2.4. В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.4. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые в календарных днях (ст. 128 ТК РФ).

6.2.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы с возможностью присоединения длительного отпуска или его части к очередному ежегодному отпуску. При условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

6.2.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.2.7. Работникам учреждения и членам их семей один раз в два года производится компенсация за счет средств работодателя расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа.

К членам семьи работника организации, имеющим право на компенсацию расходов относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и

возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) в период нахождения работника в отпуске.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника организации одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у работника организации возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации - начиная с третьего года работы и т.д.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации.

Компенсация расходов является целевой выплатой и включают в себя:

1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника организации и членов его семьи и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда по следующим категориям:

а) железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне скорого фирменного поезда;
б) водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сидениями;

2) оплату работнику организации и членам его семьи стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту, автовокзалу и иным пунктам транспортного сообщения при наличии билетов, подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов на работника организации и до 30 килограммов на каждого члена семьи работника организации независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник организации и члены его семьи, в соответствии с багажной квитанцией.

(в ред. Постановления Правительства Иркутской области от 22.12.2014 N 675-пп)

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится на основании следующих документов:

1) приказа (распоряжения) организации, финансируемой из областного бюджета, о предоставлении соответствующего отпуска с указанием периода времени работы, на который распространяется действие компенсации;

(в ред. Постановления Правительства Иркутской области от 22.12.2014 N 675-пп)

2) письменного заявления работника организации о компенсации соответствующих расходов, которое представляется работником организации в организацию, финансируемую из областного бюджета, не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

(в ред. Постановлений Правительства Иркутской области от 22.03.2011 N 76-пп, от 22.12.2014 N 675-пп)

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника организации, имеющих право на компенсацию расходов;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника организации, которые фактически проживают с работником организации;

(в ред. Постановлений Правительства Иркутской области от 22.03.2011 N 76-пп, от 22.12.2014 N 675-пп)

в) место использования отпуска работника организации и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда;

3) о составе семьи работника организации (копии свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии); (пп. 3 в ред. Постановления Правительства Иркутской области от 10.08.2012 N 433-пп)

4) копии трудовой книжки неработающего члена семьи.

Компенсация расходов производится организацией, финансируемой из областного бюджета, исходя из примерной стоимости проезда, указанной в заявлении работника организации, не позднее чем за три рабочих дня до отъезда работника организации в отпуск.

(в ред. Постановления Правительства Иркутской области от 22.03.2011 N 76-пп)

Для окончательного расчета работник организации обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билеты, багажные квитанции - в случаях, когда такая оплата производилась), подтверждающих расходы работника организации и членов его семьи. В случае, если средства, выданные работнику организации в качестве предварительной компенсации расходов, превышают фактические расходы работника организации в соответствии с авансовым отчетом, работник организации обязан вернуть организации, финансируемой из областного бюджета, неизрасходованные средства. (в ред. Постановлений Правительства Иркутской области от 10.08.2012 N 433-пп, от 22.12.2014 N 675-пп)

Работник организации обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска вернуть в полном объеме средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно. (в ред. Постановления Правительства Иркутской области от 22.03.2011 N 76-пп)

6.2.8. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения и уход работника в отпуск не повлияет негативно на учебно-воспитательный процесс.

6.2.9. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель при наличии письменного заявления работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.2.10. Если работник не может использовать отпуск в дни, установленные графиком, то он имеет право обратиться к работодателю с просьбой о его переносе.

6.2.11. Перенос отпуска оформляется приказом работодателя. В случае если отпуск переносится до того, как издан приказ руководителя о его предоставлении сотруднику, то издается приказ работодателя о внесении изменения в график отпусков. Если же необходимость переноса отпуска возникла уже после издания приказа о его предоставлении работнику, то работодатель должен издать приказ о внесении изменений в приказ о предоставлении отпуска.

6.2.12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении либо по личному заявлению работника. Учителям и педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7. Условия и охрана труда.

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны исходят из того, что условия труда работников образовательных организаций, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, закрепленным в статье 211 ТК РФ, Законе Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-03 «Об охране труда в Иркутской области», иных нормативных правовых актах.

7.2. Работодатель обязуется:

- 7.2.1. В соответствии действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда разработать с учетом мнения Профкома Положение «Об организации работы по охране труда работников ГОКУ ИО «Специальная (коррекционная) школа-интернат г. Киренска» определяющее должностные обязанности работников школы по охране труда.
- 7.2.2. В соответствии со ст. 217 ТК РФ возложить обязанности по охране труда на директора ГОКУ ИО «Специальная (коррекционная) школа-интернат г. Киренска» - Н. М. Красикову. Содействует введению должности специалиста по охране труда в образовательной организации, численность работников в которых превышает 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ, и утверждению в образовательной организации Положения о комитете (комиссии) по охране труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 года № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».
- 7.2.3. Проводить за счет средств работодателя своевременное не реже 1 раз в 3 года обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников и работодателя, согласно Постановления Минтруда России Минобразования России №1/29. Организовать проверку знаний по охране труда работников на начало учебного года. Для ее проведения в учреждении приказом работодателя создать комиссию по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в установленном порядке.
- 7.2.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.2.5. Обеспечить работу в соответствии с Положением «Об организации работы по охране труда работников ГОКУ ИО «Специальная (коррекционная) школа-интернат г. Киренска» своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнения других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса. Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома «Программу проведения вводного инструктажа» и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в школе работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.
- 7.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.2.7. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 21.04.2011г. № 302н. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.
- 7.2.8. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год. В соответствии со ст. 226 ТК РФ планировать выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 % от ФОТ.
- 7.2.9. Не позднее 10 августа каждого календарного года проводить проверку готовности школы, спального корпуса и вспомогательных помещений к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, учебных кабинетов, спортзала с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
- 7.2.10. Выполнять до 15 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
- 7.2.11. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет, согласно Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда работников.

7.2.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и *Перечнем профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты*. (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н и № 1122 н от 17 декабря 2010 г). (Приложение 3)

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

7.2.14. Обеспечить работникам, занятым на работах с вредными и опасными для жизни и здоровья условиями труда:

– выплату доплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем работ (по результатам специальной оценки труда) (Приложение 6)

– предоставить дополнительные отпуска в соответствии с Перечнем профессий и должностей (по результатам специальной оценки труда) Приложение 1.

7.2.15. 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).

7.2.16. Обеспечивать выдачу молока работникам или заменой денежной компенсацией (из расчёта рыночной цены по Киренскому району), занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда. Ввести обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.2.17. 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.

7.2.18. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комиссии по охране труда по согласованию с работодателем.

7.2.19. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах.

7.3. Работник обязуется:

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

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастном случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 214 ТК РФ).

7.4. Работодатель и профком обязуются:

7.4.1. Разработать и ввести в действие Положение «Об административно – общественном контроле по охране труда в школе» и Положение по формированию и организации деятельности по охране труда в ГОКУ ИО «Специальная (коррекционная) школа-интернат г. Киренска»

7.4.2. Не реже 1-го раза в год заслушивать на педагогическом совете, совещании при директоре, расширенном заседании Профкома, собрании трудового коллектива, вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояние производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7.4.3. Принимать согласованные меры, направленные на:

- выполнение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда;

- проведение в образовательном учреждении обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и отдельных категорий работников, в том числе за счёт средств социального страхования;

- организацию и постепенное проведение в образовательном учреждении специальной оценке труда;

- проведение административно-общественного контроля по охране труда в образовательном учреждении;

-обеспечение обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве.

7.5. Профком обязуется:

7.5.1.Силами уполномоченных по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению;

7.5.2.Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

7.5.3.Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.5.4.Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

7.5.5..Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8. Социально-трудовые гарантии и льготы

8.1.Стороны договорились о том, что:

9.1.1. В период действия договора осуществляют соответствующий мониторинг в сфере образования и принимают согласованные меры, способствующие:

соблюдению прав и гарантий работников, получению ими мер социальной поддержки, установленных законодательством;

оказанию содействия деятельности Совета ветеранов педагогического труда.

8.1.2.Организуют проведение среди работников образования областных спортивных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностях Иркутской области . согласно ст. 313 – 327 ТК РФ.

8.2.2. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений

и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных оплачиваемых дней в пределах доведенного ФОТ
- других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором(Приложение 1)

8.2.3. Предоставлять гарантии работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования по заочной и очной-очной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

8.2.4. Работодатель, помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), предоставляет работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением, согласно трудовому законодательству;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при временной нетрудоспособности;
- работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов;
- работникам, направленным работодателем для повышения квалификации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

8.2.5. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с использованием ими трудовых обязанностей и представляет работнику в полном объеме гарантии и компенсации в соответствии с законодательством (ст. 184 ТК РФ).

8.2.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

8.2.7. Работодатель обязуется работникам предпенсионного возраста:

- воздержаться от увольнения, в т.ч. и сокращения
- предоставлять отпуск по уходу за внуками;
- устанавливать работнику предпенсионного возраста неполного рабочего времени для ухода за больным членом семьи;
- направлять работника на подготовку и дополнительное образование
- не переводить работника с трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор;
- не заключение с лицами пенсионного и предпенсионного возраста гражданско-правового договора, вместо трудового;
- не устанавливать испытательного срока с целью последующего расторжения трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания;
- не понуждение работника пенсионного и предпенсионного возраста к увольнению по собственному желанию или по соглашению сторон;

• не законный перевод на другую работу.

8.2.8. При увольнении работнику выплачивает денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска;

8.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

8.2.10. Выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

8.2.11. В случае досрочного расторжения трудового договора с работником (с его согласия) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения до истечения двухмесячного срока о предстоящем его увольнении, выплачивает работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Предоставляет членам Профсоюза компенсацию части стоимости путевки на оздоровление и отдых. Размер компенсации составляет 20% от стоимости путевки, но не более 4000 рублей (предоставляется 1 раз в 5 лет) Постановление Президиума Иркутской областной организации Общероссийской Профсоюза работников образования от 22.08.2012 г.

8.3.2. Организует и финансирует проведение Новогодних представлений (елок) для детей работников организации.

8.4. Стороны исходят из того, что работодатели:

8.4.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.4.2. По согласованию с профкомом применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- премирование за счет средств из стимулирующего фонда;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, знаками, наградами и др.

8.4.3. Из стимулирующего фонда оплаты труда, из внебюджетных средств и средств экономии, согласно Положению о материальной помощи, работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь в размере 3000 рублей.

8.4.4. Выплачивать работникам школы при увольнении их, в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере 3000 рублей из стимулирующего фонда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 деятельности.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

9.5. 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 пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

9.7. В случае если работник 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, определенном в письменном заявлении работника.

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

9.9. 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.

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

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

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

9.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками,

являющимися членами профсоюза (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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. 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.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении сотрудников учреждения, участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
- 10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 10.11. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 10.13. Оказывать бесплатную юридическую помощь в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха членов профсоюза.
- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

10.15. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших, на работу во время его действия.

11.2. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников интерната независимо от места выполнения ими работы.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

11.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива.

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

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

11.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

11.11. Стороны, подписавшие договор:

- Предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- Отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

11.12. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

11.13. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством. Рассматривают в трехмесячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.14. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.15. Работодатель обязуется:

В течение 2 – 3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в администрацию Киренского муниципального района для уведомительной регистрации.

11.16. Профком обязуется:

Зарегистрировать коллективный Договор в Администрации Киренского муниципального района, своевременно предоставлять в Профсоюз ежегодный отчет по форме ТДК-1.

**Государственное общеобразовательное казённое учреждение
Иркутской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Специальная (коррекционная) школа-интернат
г. Киренска»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК:

Мр А.В. Мезенцева
« 13 » марта 2020г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор:
И.М. Красикова
2020г.

**Перечень
категорий граждан, профессий и должностей,
при которых предоставляются дополнительные отпуска**

1.2 Перечень профессии и работ, связанных с неблагоприятными, вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии со ст. 117 ТК РФ) для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждения:

№ п/п	Перечень должностей или профессий	Количество дней дополнительно к отпуску
1	Шеф-повар	7
2	Повар	7
3	Кочегар	7
4	Водитель	7
5	машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	7
6	Врач-стоматолог	7
7	Младшая медицинская сестра	7
8	Медицинская сестра	7

1.2. Перечень отдельных категорий граждан на предоставление по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые в календарных днях (ст. 128 ТК РФ):

№ п/п	Перечень категорий граждан	Количество дней дополнительного отпуска
	работающим инвалидам	до 60 дней в году
	вступление в брак самого работника	до 5 дней
	в случае бракосочетания члена семьи работника	до 5 дней
	работнику-отцу в связи с рождением ребёнка	До 5 дней
	в связи с переездом на новое место жительства	до 3 дней
	в связи с похоронами родных и близких (мать, отец, дети, супруг, супруга)	до 5 дней
	в связи с проводами сына на службу в армию	до 3 дней
	работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери	до 14 дней
	работающим пенсионерам по возрасту	до 14 календарных дней в году
	участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним по льготам	до 35 дней
	допущенным к вступительным экзаменам в высших и средних специальных учебных заведениях	До 10-15 дней
	для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу	1 день

**Государственное общеобразовательное казённое учреждение
Иркутской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Специальная
(коррекционная) школа-интернат
г. Киренска»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК:
М. А. В. Мезенцева
« 13 » марта 2020г.



**Перечень
должностей с ненормированным рабочим днем
(в соответствии со статьями 101,119,126 ТК РФ).**

1.Предоставляется сверх основного отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, согласно перечня:

№ п/п	Перечень должностей или профессий	Количество дней дополнительного отпуска
1	Директор	3 календарных дня
2	Заместитель директора по УР	3 календарных дня
3	Заместитель директора по ВР	3 календарных дня
4	Заместитель директора по АХР	14 календарных дней
5	Главный бухгалтер	14 календарных дней
6	Ведущий экономист	3 календарных дня
7	Ведущий бухгалтер	3 календарных дня
8	Бухгалтер 1 категории	3 календарных дня
9	Бухгалтер	3 календарных дня
10	Специалист по кадрам	3 календарных дня
11	Заведующий складом	3 календарных дня
12	Кастелянша	3 календарных дня

Государственное общеобразовательное казённое учреждение
Иркутской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Специальная
(коррекционная) школа-интернат
г. Киренска»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК:

ММ - А.В. Мезенцева
« 13 » марта 2020г.



**Перечень
профессий и должностей, работников,
имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной
защиты**


№	Должность	Наименование спецодежды по бесплатному получению Постановление Минтруда РФ от 18.12.1998г №51	На какой срок выдается(месяцев)
1	водитель	Костюм х\б 1 Верхонки 1 Телогрейка 1 Сапоги кирзовые или ботинки 1 Валенки 1	12 6 24 24 24
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Халат х\б 1 Косынка х\б 1 Фартук прорезиненный с нагрудником 1 Сапоги резиновые 1	12 12 3 36
3	Уборщик производственных помещений	Халат Тапочки комнатные 1 Перчатки резиновые 1	12 6 3
4	Младший воспитатель	Халат х\б 1	12
5	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х\б 1 Рукавицы 1 Валенки 1 Сапоги кирзовые 1 Телогрейка 1	12 3 24 24 36
6	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий (сантехник)	Костюм брезентовый 1 Рукавицы комб. 6 Сапоги резиновые 1 Перчатки резиновые 1 Противогаз шланговый 1 Куртка на утепляющей прокладке 1 Брюки на утепляющей прокладке 1	12 2 12 Дежурные Дежурный 30 30
7	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий (электрик)	Полукомбинезон х\б 1 Калоши диэлектрические 1 Перчатки диэлектрические 1	12 Дежурные Дежурные
8	Кочегар	Костюм х\б 1 Рукавицы комбинированные 6 Сапоги кирзовые или ботинки 1	12 2 24

		Очки защитные 1 Респиратор 1	До износа До износа
9	дворник	Костюм 1 Сапоги кирзовые 1 Валенки 1 Халат 1 Рукавицы комбинированные 6 Плащ не промокаемый 1 Куртка на утепляющей прокладке 1 Фартук х\б с нагрудником 1	12 24 36 6 2 36 30 12
10	Подсобный рабочий (кухня)	Фартук клеенчатый с нагрудником 1 Перчатки резиновые 1	12 3
11	Младшая медицинская сестра	Халат х\б 1 Шапочка х\б 1 Перчатки резиновые 2	12 12 До износа
12	Медицинская сестра	Халат медицинский 2 Колпак 2	12 12
13	Кастелянша	Халат 2 Телогрейка 1	24 36
14	Библиотекарь	Халат	12
15	Швея	Халат 2	36
16	Заведующая складом	Халат 2 Телогрейка 1	18 36
17	повар	Костюм х\б 1 Колпак х\б 1 Фартук х\б 1 тапочки 1	6 12 12 12
18	Сторож	Валенки 1 Телогрейка 1 Верхонки 1	24 24 6
19	Зам. Директора по АХР	Халат 1 Телогрейка 1	24 36
20	Учитель трудового и производственного обучения	Халат 1 Рукавицы комбинированные 2 Очки защитные до износа	

Государственное общеобразовательное казённое учреждение
Иркутской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Специальная (коррекционная) школа-интернат
г. Киренска»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 А.В.Мезенцева

Протокол от 13.03.2020 № 01



ПОЛОЖЕНИЕ

об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с абз. 22 ч. 2 ст. 212 ТК РФ в каждой компании должны быть составлены и утверждены правила по охране труда. Эти правила в установленных законом случаях следует согласовывать с профкомом на основании ст. 372 ТК РФ. К числу таких правил относится и локальный нормативный акт — положение по охране труда (далее — Положение).

1.2. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса основано на выполнении следующих функций управления:

- Прогнозирования
- Организации
- Стимулирования
- Учета
- Планирования
- Контроля
- Анализа

1.3. Деятельность руководящих работников и специалистов образовательного учреждения в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, а также их должностными обязанностями по охране труда. Деятельность обслуживающего и технического персонала, воспитанников образовательного учреждения регламентируется инструкциями по охране труда.

2. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса

2.1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, профилактику травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

2.2. Образовательное учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

- Создание службы охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и воспитанниками законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса
- Финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья
- В установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и воспитанников
- Совместно с профсоюзной организацией создание комиссии, выборы уполномоченного по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и образовательной деятельности
- Безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов

- В установленном порядке обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами
- В установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда
- Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда
- Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний
- Проведение контроля, за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и воспитанниками средств индивидуальной и коллективной защиты
- Проведение аттестации рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении
- Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам
- Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся к ним компенсациях и средствах индивидуальной работы
- Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими полномочий
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи
- Организацию и проведение расследования в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследование в установленном Минобразованием России порядке несчастных случаев с воспитанниками
- Организацию обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных, за счет средств фонда социального страхования
- Предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ для проведения проверок условий охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- Выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля, за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных по охране труда профессионального союза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда
- Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- Другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения

3. Должностные обязанности по охране труда руководящих работников и специалистов образовательного учреждения.

3.1 Должностные обязанности по охране труда являются дополнением к должностным инструкциям руководящих работников и специалистов образовательного учреждения, разработаны в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

Должностные обязанности по охране труда доводятся ежегодно до соответствующих руководящих работников и специалистов образовательного учреждения под роспись.

3.2 Должностные обязанности по охране труда руководителя образовательного учреждения:

- организует работу по созданию и обеспечению безопасных условий труда и проведения образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, локальными актами по охране труда и Уставом образовательного учреждения;
- создаёт по согласованию с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками представительным органом службу охраны труда и учёбы образовательного учреждения;
- назначает приказом ответственных лиц за организацию безопасной работы и обеспечение безопасности образовательного процесса;
- обеспечивает финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;
- обеспечивает безопасность работников и обучающихся (воспитанников) при эксплуатации зданий, сооружений, инженерно - технических систем и оборудования, своевременно организует их технические осмотры и ремонт;
- совместно с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками органом разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка и представляет их на утверждение общему собранию трудового коллектива;
- заключает коллективный договор с работниками образовательного учреждения и обеспечивает их выполнение;
- заключает и организует совместно с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками представительным органом выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие с составлением акта;
- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с законодательством Российской Федерации и субъекта Российской Федерации;
- организует своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников и обучающихся (воспитанников), не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- лично проводит вводный инструктаж по охране труда при приёме на работу с регистрацией в соответствующем журнале (при отсутствии специалиста по охране труда);
- организует проведение аттестации рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда, лицензирование, аттестацию и государственную аккредитацию образовательной деятельности, устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда;
- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- организует обеспечение работников и обучающихся спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, контролирует правильность применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - организует санитарно - бытовое и лечебно- профилактическое обслуживание работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с установленными нормами;
 - утверждает по согласованию с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками представительным органом инструкции по охране труда для всех профессий и рабочих мест, один раз в 5 лет организует их пересмотр;
 - организует выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, создаёт комитет (комиссию) по охране труда при численности работников более 10 чел. (при отсутствии специалиста по охране труда);
 - организует совместно с выборным профсоюзным органом административно – общественный контроль за состоянием охраны труда в образовательном учреждении, лично проводит III ступень контроля, выносит на обсуждение Совета (педагогического, попечительского), производственного совещания или собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда;
 - организует в установленном порядке работу комиссий по приёму летнего оздоровительного лагеря к работе и образовательного учреждения к новому учебному году;
 - принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся (воспитанников) при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим, запрещает проведение работы и образовательного процесса на тех рабочих и учебных местах, на которых имеются опасные или вредные производственные факторы, угрожающие жизни и здоровью людей;
 - организует в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками);
 - беспрепятственно допускает должностных лиц органов государственного управления охраной труда , органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательном учреждении и расследования несчастных случаев, предоставляет им информацию документы, необходимые для осуществления ими своих¹, выполняет полномочий, выполняет предписания этих органов;
 - обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - несёт персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса в учреждении.
- 3.3. Должностные обязанности по охране труда заместителя руководителя образовательного учреждения по учебной работе:
- организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
 - обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, инструмента , приборов, технических и наглядных средств обучения;
 - своевременно принимает меры к изъятию химических реактивов, учебного оборудования, приборов, не предусмотренных Типовыми перечнями и не отвечающих безопасности труда;
 - разрешает проведение образовательного процесса с обучающимися (воспитанниками) при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений,

отвечающих нормам и правилам безопасности жизнедеятельности и принятых по акту в эксплуатацию;

- организует с участием назначенных ответственных лиц своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, мастерских, спортивных залов, также подсобных помещений;

- организует разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в 5 лет инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению лабораторных и практических работ;

- проводит первичный на рабочем месте, повторный внеплановый и целевой инструктажи по охране труда для работников с регистрацией в соответствующих журналах;

- контролирует своевременное проведение инструктажа по охране труда обучающихся (воспитанников) и его правильную регистрацию в соответствующих журналах;

- определяет методику, порядок обучения детей безопасности жизнедеятельности, проводит контроль знаний обучающихся (воспитанников);

- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно-общественного контроля II ступени за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты, приостанавливает образовательный процесс в помещениях образовательного учреждения, в которых создаются опасные условия для жизни и здоровья работников и обучающихся (воспитанников);

- участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися (воспитанниками) образовательного учреждения;

- несет ответственность за выполнение должностных обязанностей в части обеспечения безопасности жизнедеятельности.

3.4. Должностные обязанности по охране труда заместителя руководителя образовательного учреждения по воспитательной работе:

- обеспечивает выполнение воспитателями, руководителями кружков и секций возложенных на них обязанностей по соблюдению требований безопасности жизнедеятельности;

- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно-общественного контроля II ступени за обеспечением безопасности жизнедеятельности в образовательном учреждении;

- несет ответственность за безопасную организацию воспитательных мероприятий, проводимых с обучающимися (воспитанниками);

- оказывает методическую помощь воспитателям, руководителям групп, кружков, спортивных секций и т.п. по вопросам обеспечения охраны труда при проведении с обучающимися (воспитанниками) занятий, внеклассных и других воспитательных мероприятий, предупреждения травматизма и других несчастных случаев,

- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности при проведении воспитательных мероприятий и работ с обучающимися (воспитанниками) вне образовательного учреждения;

- проводит первичный на рабочем месте, повторный, вне плановый и целевой инструктажи по охране труда с работниками образовательного учреждения с регистрацией в соответствующих журналах;

- контролирует проведение и регистрацию в соответствующих журналах инструкций по охране труда обучающихся (воспитанников) при проведении воспитательных, внеклассных и внешкольных мероприятий;

- участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися (воспитанниками) образовательного учреждения;

-организует с обучающимися (воспитанниками) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно- транспортных происшествий, несчастных случаев на воде, улице, дороге и т.п..

3.5. Должностные обязанности по охране труда заместителя образовательного учреждения по административно- хозяйственной работе:

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации зданий и сооружений образовательного учреждения, инженерно- технических систем (отопления, горячего и холодного водоснабжения, электроснабжения, канализации, вентиляции), организует их периодический технический осмотр и ремонт;
- обеспечивает безопасность при переноске работниками тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории образовательного учреждения;
- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, территории образовательного учреждения, следит за наличием и исправностью первичных средств пожаротушения, своевременной их проверкой и перезарядкой;
- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно-общественного контроля II ступени за состоянием охраны труда в помещениях и на территории образовательного учреждения;
- несёт ответственность за составление и ведение паспорта санитарно- технического состояния помещений образовательного учреждения;
- обеспечивает учебные помещения, мастерские, бытовые, хозяйственные и другие помещения образовательного учреждения оборудованием, инструментом и инвентарём, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;
- несёт ответственность за санитарно- гигиеническое содержание всех помещений и территории образовательного учреждения;
- организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электросетей, проверку заземляющих устройств, периодическое испытание и освидетельствование водогрейных котлов;
- участвует в проведении аттестации рабочих и учебных мест на анализ воздушной среды по содержанию пыли, паров и газов вредных веществ, замер уровня освещённости, наличие радиации, шума и вибрации в соответствии с правилами и нормами обеспечения жизнедеятельности;
- разрабатывает и периодически пересматривает не реже одного раза 5 лет инструкции по охране труда для обслуживающего и технического персонала образовательного учреждения;
- организует обучение(при отсутствии специалиста по охране труда), проводит первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда обслуживающего и технического персонала образовательного учреждения с регистрацией в журнале установленной формы;
- контролирует пользование спецодеждой и спецобувью обслуживающим и техническим персоналом образовательного учреждения во время выполнения своих должностных обязанностей.

3.6. Должностные обязанности по охране труда заведующего кабинетом, мастерской, спортзалом, руководителя общественно- полезного труда, производительного труда, кружка, спортивной секции, учителя трудового обучения:

- осуществляет организацию безопасности жизнедеятельности и проводит административно- общественный контроль I ступени за состоянием рабочих и учебных мест, учебного оборудования, инструмента, приборов, технических и наглядных средств обучения, спортивного инвентаря;
- не допускает проведения учебных занятий, работы кружков, спортивных секций, выполнения других работ в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а обучающихся (воспитанников) к проведению занятий

или работе без предусмотренной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- принимает участие в разработке и пересмотре (а при отсутствии специалиста по охране труда разрабатывает и пересматривает) инструкции по охране труда не реже одного раза в 5 лет предоставляет их на утверждение руководителю образовательного учреждения;

- обеспечивает оснащение закреплённого учебного помещения первичными средствами пожаротушения, медицинскими средствами оказания первой доврачебной помощи, а каждого рабочего и учебного места инструкцией, наглядной агитацией, по безопасности жизнедеятельности, средствами индивидуальной защиты, следит за их исправностью, своевременно подаёт заявки на их ремонт, освидетельствование и замену;

- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса для включения их в соглашение по охране труда, а также доводит до сведения руководителя образовательного учреждения о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работников и обучающихся (воспитанников):

недостаточность освещённости, температуры воздуха, шум пускорегулирующей аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение электробезопасности, экологии и др.

- немедленно сообщает руководителю образовательного учреждения о каждом несчастном случае, происшедшем с работником или обучающимся (воспитанником), немедленно оказывает первую доврачебную помощь пострадавшему, при необходимости отправляет его в ближайшее лечебное учреждение;

- проводит или организует проведение инструктажа по охране труда обучающихся (воспитанников) с регистрацией в журнале установленной формы;

- несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за несчастные случаи, происшедшие с обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

3.7. Должностные обязанности по охране труда классного руководителя, учителя воспитателя:

- обеспечивает безопасное проведение образовательного процесса;

- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, также доводит до сведения заведующего кабинетом, мастерской, спортзалом и др., руководства образовательного учреждения о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся (воспитанников);

- проводит инструктаж обучающихся (воспитанников) по охране труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях и других работах с регистрацией в журнале установленной формы;

- организует изучение обучающимися (воспитанниками) правил безопасности образовательного процесса, правил поведения на улице и дороге, на воде, в образовательном процессе и в быту;

- немедленно сообщает руководителю образовательного учреждения о каждом несчастном случае с обучающимся (воспитанником), принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшему, при необходимости отправляет его в ближайшее лечебное учреждение;

- осуществляет контроль за соблюдением обучающимися (воспитанниками) правил или инструкций по безопасности жизнедеятельности;

- несёт ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса.

**Государственное общеобразовательное казённое учреждение
Иркутской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Специальная (коррекционная) школа-интернат
г. Киренска»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК:

М А.В. Мезенцева

«13» марта 2020г.



Директор:
Н.М. Красикова
2020г.

**Перечень
профессий и должностей,
с вредными (или) опасными условиями труда (в соответствии со ст. 147 ТК РФ) для
предоставления повышенного размера оплаты труда работникам учреждения**

№ п/п	Перечень должностей или профессий	Количество дней дополнительно к отпуску
1	Шеф-повар	4%
2	Повар	4%
3	Кочегар	4%
4	Водитель	6%
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (спецодежды)	8%
6	Уборщик производственных помещений	4%
7	Врач-стоматолог	4%
8	Младшая медицинская сестра	4%
9	Медицинская сестра	4%
10	Врач-педиатр	4%
11	Учитель (слесарное дело)	4%
12	Учитель (столярное дело)	4%

Прошито и пронумеровано и скрешлено
печатью *Ирина* листа (ов).

Должность, ФИО

С. С. Директор
Ирина

М.П.

года

2000

