

Председательствующий
общего собрания работников

Петина Т.А. 

« 08 » апреля 2025 г.

Директор КГБОУ «Бийская
общеобразовательная школа-интернат №1»



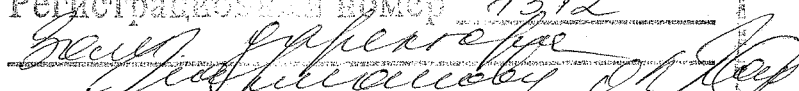
И.А. Макушин

« 08 » апреля 2025 г.

Коллективный договор

краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1»
на 2025-2028 год

Коллективный договор вступает в силу « 08 » апреля 2025 года

Коллективный договор		
Прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения Краевого государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»		
« 14 »	04	2025 года
Регистрационный номер 1312		
		

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1».

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Макушина Евгения Александровича (далее – работодатель);

работники в лице общее собрание работников - председательствующего Петиной Татьяны Акимовны (далее - представительный орган работников).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работники, являющиеся членами трудового коллектива, имеют право уполномочить представительный орган (Общее собрание работников) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания сторонами.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» в течение 3 дней после его подписания.

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

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы-интерната, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ст. 56-84 ТК РФ)

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из числа предусмотренных ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5. Работодатель обязан знакомить под подпись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.7. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях: простоя,

карантина, временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. Если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

При вышеуказанных переводах, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

2.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работ с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст. 77 ТК РФ.

2.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.10. Работодатель обязан:

- заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в представительный орган проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата работников в случае производственной необходимости связанной с уменьшением численности воспитанников.

2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работу по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.12. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.13. Увольнения членов представительного органа по инициативе работодателя по Трудовому кодексу РФ производить с предварительного согласия мотивированного мнения представительного органа.

2.14. В школе-интернате создается комиссия по трудовым спорам.

2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, а также наличие финансирования бюджета на эти цели.

2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, а также наличие финансирования бюджета на эти цели.

2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с представительным органом трудового коллектива.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и с

учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, времени отдыха оговаривается в трудовом договоре и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.3. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с действующим законодательством и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для педагогических работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), времени отдыха, порядок определения учебной нагрузки, оговаривается в трудовом договоре и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников . организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

Режим рабочего времени педагога-психолога, социального педагога определяется с учетом того, что, как правило, половина недельной продолжительности их рабочего времени предусматривается для выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, другая половина - для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации.

Рабочее время учителя-дефектолога, учителя-логопеда, определяется в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 20 часов в неделю, которая является для них одновременно и рабочим временем, включая индивидуальную работу с обучающимися, а также иную работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическую, подготовительную, организационную и иную.

Конкретная продолжительность занятий непосредственно с детьми, методической, подготовительной, организационной, диагностической и другой работы в рамках установленной 20-часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы определяется графиками работ, индивидуальными планами работ и т.п. в образовательном учреждении.

3.4. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" для медицинских работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности медицинских работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, времени отдыха оговаривается в трудовом договоре и определяется в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.5. В КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовыми договорами.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч. 5 ст. 103 ТК РФ), продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должен быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Когда по условиям производства (работы) в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» в целом или при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена

установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ст.104 ТК РФ).

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Согласно п. 2.2 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 рабочее время педагогических работников включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для них рабочим временем. В указанные периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

В каникулярный период, а также в период отсутствия учебных занятий учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, педагогические работники КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» могут привлекаться к выполнению хозяйственных и других работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с представительным органом трудового коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ и согласия

выборного органа первичной профсоюзной организации, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1».

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск не менее 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.22. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьями 119 ТК РФ по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с

графиком отпусков и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», дополнительного не оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю представительного органа организации – 3 календарных дня.

3.26. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право на выбор новой даты начала отпуска.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- ~~тяжелого~~ заболевания близкого родственника – до 10 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных ~~дней~~ в году (ст. 263 ТК РФ);
- ~~одиноким~~ матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- ~~отцу~~, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 15 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 30 числа текущего месяца - за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается, исходя из фактически отработанного сотрудником времени на основании табеля учета использования рабочего времени за первую половину месяца. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные действующей тарификацией, и не зависящие от результатов работы работника за месяц. Полученную сумму к выплате округлять в сторону увеличения до целых рублей.

При выдаче заработной платы за первую половину месяца производить резервные удержания по исполнительным документам пропорционально отработанному времени в размере, указанном в исполнительных документах.

При выплате заработной платы работнику предоставляется расчетный листок в электронном виде или на бумажном носителе один раз в месяц с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительной организации работников.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплата единовременных (разовых) премий работникам, закрепленных во внутренних нормативных актах учреждения и не входящих в основную оплату труда работников, может производиться в период между установленными днями выплаты заработной платы.

Оплату труда производить путем перечисления заработной платы на зарплатные карты работников.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

Начисление заработной платы производится в соответствии с положением об оплате труда работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», положением об оценке качества и результативности труда работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1».

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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.

Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. №26-П, когда учитывается не только тарифная (базовая) часть зарплаты, но и компенсационные, и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

4.4. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, законных представителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного

распоряжения руководителя учреждения с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя учреждения с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- на основании положения о компенсационных выплатах работникам КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1».
- на основании положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1».
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, среднего профессионального образования в соответствии с частями 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», выплачивается ежемесячная надбавка в размере 15 процентов должностного оклада в первые три года работы.

4.10. Педагогическим работникам, заместителям директора, награжденными отраслевыми наградами РФ (нагрудными знаками, Почетными грамотами, медалями), выплачивается ежемесячная надбавка в размере до 20% должностного оклада при наличии финансирования бюджета на эти цели.

Директору, награжденному отраслевой наградой РФ (нагрудный знак, Почетная грамота, медаль), выплачивается ежемесячная надбавка в размере, установленном учредителем.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих

в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - старший инструктор - методист, тренер - преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, находящихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.15. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

4.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.17. За специфику работы в школе-интернате осуществляется повышение ставок и должностных окладов на 15-20% - за работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. (приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 №16 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края»).

4.18. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется с письменного согласия работников при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшегося не свыше двух месяцев,
- замена отсутствующего в отпуске,
- замена отсутствующего по болезни
- замена часов с вакантной ставки, согласно штатного расписания.
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

(Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 года № АФ-947/96)

4.19. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей

тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы, (ст. 155 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством.

5.2.3. Предоставлять работникам право на прохождение диспансеризации в порядке ст. 185.1 ТК РФ при предоставлении работодателю справки медицинских организаций, подтверждающих прохождение диспансеризации.

5.2.4. Работникам – донорам предоставлять дополнительный день отдыха, положенный после дня сдачи крови (ст. 186 ТК РФ).

5.2.5. Сохранять педагогическим работникам на срок до одного года размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период;

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- при нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет;
- преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, подписание руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу. В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представительным органом трудового коллектива.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение №2).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Обеспечить недопущение работников к выполнению ими трудовой функции без прохождения обязательных медицинских осмотров и при наличии у них медицинских противопоказаний.

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с представительным органом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.1.17. Оказывать содействие представительному органу трудового коллектива, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроль за состоянием охраны труда в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1».

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. Проводить своевременно профилактические прививки.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. Работники обязуются не курить, не употреблять алкогольные, слабоалкогольные напитки, пиво, наркотические средства и психотропные вещества, их прекурсоров и аналогов и другие одурманивающие вещества на рабочем месте, в помещениях КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» (классных комнатах, туалетных комнатах) на территории школы (крыльце и пришкольной территории, ограниченной специальным ограждением).

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

VII. ГАРАНТИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

7. На основании Устава КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» высшим коллегиальным органом управления Учреждения является Общее собрание работников. Участниками Общего собрания работников являются все лица, находящиеся на оплачиваемой работе в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», на основании заключенных с данными лицами трудовых договоров.

7.1. Общее собрание работников действует бессрочно.

7.2. Общее собрание работников считается правомочным, если в нем участвует более половины от общего числа трудового коллектива. Решения Общего собрания работников принимаются открытым голосованием большинства присутствующих членов Общего собрания работников.

7.3. Решения Общего собрания работников согласовываются с администрацией Учреждения, обязательны для выполнения членами коллектива и администрацией Учреждения.

7.4. Общее собрание работников проводится не реже 1 раза в год.

7.5. Ведение Общего собрания работников возлагается на председательствующего, избираемого Общим собранием работников на первом заседании. Повестка дня и порядок рассмотрения вопросов, включенных в повестку дня, определяются соответствующим решением Общего собрания работников. Решение Общего собрания работников считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на Общем собрании работников.

7.6. Компетенция Общего собрания работников:

определяет основные направления деятельности КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1»;

избирает прямым открытым голосованием членов Совета Учреждения (ст. 31. ТК РФ);

создает постоянные и временные комиссии по различным направлениям работы;

рассматривает вопрос об укреплении и развитии материально-технической базы КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1».

7.7. Избрание работниками представительного органа не может являться препятствием для осуществления представительными органами своих полномочий (ст. 31. ТК РФ).

7.8. Основными формами участия работников в управлении организацией являются (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Представительный орган работников обязуется:

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- осуществлять контроль за охраной труда в КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1»;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- принимать участие в аттестации работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №1»;
- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
- принимать участие в рассмотрении и других вопросов требующих рассмотрение с учетом мнения представительного органа работников.

7.9. Гарантии деятельности представительного органа определяются Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Трудовым кодексом РФ.

7.10. Работодатель обязуется рассматривать с учетом мнения (по согласованию) представительного органа следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами выборного органа, по инициативе работодателя;
- утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим;
- привлечение к сверхурочным работам;
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- разделение рабочего времени на части;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда;
- сокращение численности или штата работников организации;
- составление графиков сменности работы сотрудников;

- утверждение формы расчетного листка;
- принятие нормативных локальных актов;
- размеры повышения заработной платы в ночное время на основании аттестации рабочих мест;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- и другие вопросы, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ежемесячного должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, учителей - логопедов, музыкальных руководителей).

8.2. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, ежемесячный должностной оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «магистра», «специалиста», устанавливается ежемесячный должностной оклад, предусмотренный для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему заведений даёт право на установление ежемесячного должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

IX. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

9.2. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, тарификационные списки и т.д.).

9.3. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (ст. 27. п. 19 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12 2001 г. № 173).

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

10.2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников (конференции) школы-интерната.

10.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры по перезаключению коллективного договора должны быть начаты в течение 7 дней со дня получения уведомления в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров (ст.36 ТК).

10.5. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации г. Бийска.

10.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового Кодекса РФ.

10.7. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

10.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.10. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

От работников:

Председательствующий
общего собрания работников
Петина Т.А. _____

« 08 » апреля 2025 г

От работодателя:

Директор КРБОУ «Бийская
общеобразовательная школа - интернат №1»
_____ Е.А. Макушин

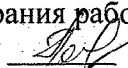


« 08 » апреля 2025 г.

Перечень приложений к Договору:

1. Приложение №1: ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА. ПО АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ.
2. Приложение №2: ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА, СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБУВЬ И ДРУГИЕ СИЗ.

СОГЛАСОВАНО:

Председательствующий
общего собрания работников
Петина Т.А. 

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБОУ «Бийская
общеобразовательная школа-интернат №1»
Е.А. Макушин



**Гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах,
работах с вредными и (или) опасными условиями труда
(по результатам специальной оценки условий труда)**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ч. 1 ст. 117 ТК РФ). Установленные льготы и компенсации предоставляются работникам по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

2. Основанием для предоставления отпуска за вредные и опасные условия труда являются результаты специальной оценки условий труда, порядок проведения которой регламентирован Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", вступившим в силу 1 января 2014 г. Вместе с тем, как следует из Разъяснения Минтруда России в связи с введением специальной оценки условий труда, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31.12.2018, в связи, с чем могут быть использованы работодателями в целях, установленных Федеральным законом N 426-ФЗ.

3. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается для каждой профессии на основании Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению", по результатам проведения специальной оценки труда

Наименование профессии	Количество календарных дней
Машинист по стирке и ремонту одежды	7
Повар	7
Шеф-повар	7
Медицинская сестра	7
Младший воспитатель	7
Зам.директора по АХЧ	7
Зав.складом	7
рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий	7
мойщик посуды	7
специалист по кадрам	7
электромонтер	7

Главный бухгалтер	7
Бухгалтер	7
Водитель автомобиля	7

4. Полный дополнительный отпуск предоставляется лицам, проработавшим в профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев на основании п.8 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20.

5. При применении Списка N 298/П-22 следует учитывать, порядок предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда предусмотренный статьями 92,117,147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

7. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуск должен предоставляться ежегодно (ч.4 ст. 124 ТК РФ). Отзывать таких сотрудников из отпуска запрещено (ч.3 ст. 125 ТК РФ).

8. Дополнительный оплачиваемый отпуск сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нельзя заменить денежной компенсацией, исключением является выплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ч.3 ст. 126 ТК РФ).

9. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными опасными условиями труда, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинённым), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

10. У работника, должность которого внесена в перечень должностей, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск возникает пропорционально отработанному времени на работах с вредными и опасными условиями труда.

11. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленным трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодно оплачиваемых отпусков.

12. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в пределах фонда оплаты труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда работников отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, то согласно Трудовому кодексу они имеют право, в частности:

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92); .
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116);
- оплату труда в повышенном размере (ст. 146).

Установленные льготы и компенсации предоставляются работникам по результатам специальной оценки условий труда.

Приложение № 2
к коллективному договору
от " 08" апреля 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ~~общего собрания работников~~
Петина Т.А. _____

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБОУ «Бийская
общеобразовательная школа - интернат №1»
Е.А. Макушин



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, спецобуви и др. СИЗ	Сроки носки, мес.
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б, Перчатки резиновые	12 1
2.	Электромонтер	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	12 12 12
3.	Рабочий по РОЗ	Костюм х/б Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Перчатки х/б	12 1 1 3
4.	Водитель	Комбинезон х/б Куртка на утепленной прокладке Рукавицы комбинированные	12 24 3
5.	Дворник	Фартук х/б Рукавицы комбинированные	12 1
6.	Машинист по стирке белья	Фартук резиновый Халат х/б	6 12
7.	Повар, шеф-повар	Халат (костюм) х/б Колпак, косынка Передник х/б	12 12 6
8.	Мойщик посуды	Халат (костюм) х/б Фартук резиновый Перчатки резиновые	12 6 1
9.	Медсестра, врач	Халат (костюм) х/б	12
10.	Заведующий складом	Халат (костюм) х/б	12
11.	Младший воспитатель	Халат (костюм) х/б Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	12 1 1
12.	Учитель столярного дела	Комбинезон х/б Рукавицы комбинированные Фартук х/б	12 1 12
13.	Учитель слесарного дела	Комбинезон х/б Рукавицы комбинированные Фартук х/б	12 1 12