


Председатель СТК


/В.В. Евсенькина/
(подпись)

«15» марта 2024 г.

Директор ОГБОУ «Солотчинская
школа-интернат для детей-сирот»


/А.К. Карасев/
(подпись)


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Солотчинская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей»
на 2024-2027 годы

г. Рязань
2024 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 15.03.2024
№ 130 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном образовательном учреждении «Солотчинская школа - интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее школа-интернат).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (ред. от 09.11.2020 г.)
- Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 года № 195-ФЗ (ред. от 15.10.2020, с изм. от 16.10.2020)
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ с изменениями 2020 г. «Об образовании в РФ»
- Законом Рязанской области «Об образовании в Рязанской области»

С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда:

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010. №761 Н (ред. от 09.04.2018 г.)

1.3. Сторонниками коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице председателя - Совета трудового коллектива (далее - СТК)- Евсенькиной Веры Васильевны.

работодатель в лице директора Карасёва Андрея Константиновича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы-интерната.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организаций, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

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

1.8. При смене формы собственности школы-интерната коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации школы-интерната коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы - интерната.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СМК:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда;
3. положение о премировании.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и СМК:

- по согласию с СМК;
- учёт мотивированного мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации школы - интерната;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом школы-интерната и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у сторон (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными трудовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами УСЛОВИЙ трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная школа-интернат является местом основной работы, как правило, сохраняют её объём.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в школе-интернате, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых школа-интернат является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, заключённом между работодателем и работником, возможны только:

- С письменного согласия работника и с соблюдением порядка его предупреждения не позднее, чем за два месяца в случае сокращения количества групп (классов);

- С письменного согласия работника в случае временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника.

Периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников образовательных учреждений. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.9. По инициативе работодателя изменение условий определённых сторонами трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии: имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в школе-интернате.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям: предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы-интерната.

3.2. Работодатель с учётом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы-интерната.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. 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 при условии своевременного и в полном объёме финансирования школы-интерната учредителем (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

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

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращений численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

4.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязательств, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 2, 3, 5, части 1 ст. ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мотивированного мнения СТК (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждёнными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты: имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в школе-интернате, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы-интерната, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы - интерната.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы - интерната устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: воспитатели-30 часов в неделю, учителям 2 и 3 ступеней обучения-18 часов в неделю, учителям 1 ступени-18 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объёмов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование школы-интерната в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна; попечителя; законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Привлечение работников школы-интерната к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, кроме работников, работающих по скользящему графику.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п.п. 1, 2, 3, 113 ТК РФ.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ч.2 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст.99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника.

5.7. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст.72.1 ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях предусмотренных ч. 2. 3 ст. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника, на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мотивированного мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование школы-интерната в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье- 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства-2 дня;
- для проводов детей в армию- 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника)- до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности-2 дня.

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом школы-интерната и в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. №644.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того что:

6.1. Оплата труда работников школы-интерната осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.3. Оплата труда медицинских работников школы-интерната производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и

служащих по общеотраслевым отраслям - по квалификационным группам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на карточки. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа.

6.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом:

Единого квалификационного справочника (министерство здравоохранения и соцразвития РФ от 26.08.2010 №761-Н) (ред. от 31.05.2011 г.)

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положения об оплате труда;

Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения СТК школы-интерната.

Школа-интернат в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно в соответствии с требованиями законодательства РФ определяет систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды выплат и других видов материального стимулирования работников школы-интерната.

Месячная заработная плата работникам школы-интерната, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда, который обеспечивается в порядке установления ежемесячных доплат. Ежемесячная доплата (далее - доплата) производится работникам школы-интерната, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда.

При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, доплаты и надбавки, установленные настоящим Положением за счёт средств областного, местного бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В случаях, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата учитывается при расчёте средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим GRU рассчитывается на основе дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание школы-интерната по квалификационным уровням. Указанные должности должны соответствовать уставным целям школы-интерната, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей: специалистов и служащих: общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

С учетом сложившейся структуры школы-интерната, системы управления им, и в целях решения современных задач повышения эффективности учебно-воспитательного процесса локальными нормативными документами, школы-интерната может предусматриваться включение в штатное расписание типовых должностей, не названных в соответствующих разделах ЕКС, с финансированием оплаты труда работников: занимающих указанные должности: за счет средств от приносящей доход деятельности. В этих случаях отнесение указанных должностей к квалификационным уровням соответствующей ПКГ и установление по ним оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и иных условий оплаты труда производится на основании приказа директора школы-интерната.

В случаях, когда виды выполняемых работником работ (их качественное и количественное описание) невозможно отнести к определенной должности или профессии: допускается установление надбавки по перечню конкретных видов работ путем установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы такого работника. При этом перечни видов работ должны быть первоначально распределены по соответствующим квалификационным уровням той ПКГ, к которой относится должность или профессия указанного работника.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работниками выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом в образовательных целях.

7.3. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда по смете учреждения, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.4. Сохраняет педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался год и менее, до наступления пенсионного возраста имеющиеся квалификационные категории в случае истечения срока их действия.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы-интерната на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ в соответствии с

Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденные постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 (ред. от 30. 11. 2016 г.), оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет школы-интерната.

8.4. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья, тяжелых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями.

8.5. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест, утверждённом приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342 Н. (в ред. Приказа Минтруда РФ от 12.12.2012г. № 590).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы-интерната на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организаций, которые заняты на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, разрабатываются по итогам аттестации рабочих мест (оценки условий труда) и утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения СТК (ст.212 ТК РФ).

8.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

8.13. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения

административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.14. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.15. СТК обязуется:

- Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства.
- Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и на муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива.
- Избрать уполномоченного по охране труда СТК, обучить его по охране труда за счёт средств фонда социального страхования РФ.
- Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя СТК организации по охране труда на общественных началах.
- Систематически обсуждать на заседаниях СТК работу администрации по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
- Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.
- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для коллектива школы-интерната.
- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

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 СТК.

9.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (ст.370 ТК РФ)

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом СТК, по пункту 2, подпункту «б» п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения СТК.

9.5. Работодатель обязан предоставлять СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.6. Члены СТК включаются в состав комиссий школы-интерната по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.7. Работодатель учётом мотивированного мнения СТК рассматривает вопросы:

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы рассматривают совместно все вопросы, связанные с социально-экономическими и трудовыми правами работников школы-интерната.

9.8. Совершенствуют механизм социального партнёрства между администрацией и СТК на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования школы-интерната, социальной сферы, условий оплаты труда, повышения квалификации педагогических работников, аттестации школы-интерната и педагогических кадров.

9.9. Осуществляют меры по снижению социальной напряженности в коллективе работников школы-интерната, руководствуясь действующим законодательством и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

9.10. Принимают решение о присвоении почётных званий, наградений педагогических работников школы-интерната.

10. ОБЯЗАННОСТИ СТК.

СТК обязуется:

10.1. Содействовать администрации школы-интерната:

- в совершенствовании условий труда членов трудового коллектива, охраны жизни и здоровья сотрудников школы-интерната;
- в защите законных прав и интересов сотрудников;

10.2. Организовывать работу в трудовом коллективе по разъяснению прав и обязанностей, проводить разъяснительную и консультационную работу среди членов коллектива.

10.3. Защищать права и интересы работников школы-интерната.

10.4. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией законодательства в сферах труда, заработной платы, охраны труда и техники безопасности.

10.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

10.6. Содействовать созданию в трудовом коллективе школы-интерната спокойной, рабочей атмосферы, нормального психологического климата.

10.7. Оказывать администрации школы-интерната активное содействие и контроль в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей.

10.8. Активно участвовать в решении проблем, связанных с деятельностью школы-интерната.

10.9. Оказывать помощь администрации школы-интерната в планировании общих собраний трудового коллектива.

10.10. Принимать участие в контроле и организации безопасных условий труда, соблюдения санитарно-гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий.

10.11. Взаимодействовать с другими органами самоуправления школы-интерната по вопросам, относящимся к компетенции Совета.

10.12. Участвовать в оценке уровня социального развития коллектива, изучение потребностей и интересов членов коллектива.

10.13. Разрабатывать мероприятия по сохранению здоровья, обеспечению безопасных условий, повышению культуры и эстетики труда.

10.14. Осуществлять контроль за ведением и хранением трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении наград и квалификационных категорий по результатам аттестации.

скреплено подписью и печатью

15 (пятнадцать) листов.

Директор ОГБОУ «Сологачинская
школа-интернат для детей-сирот»


А.К. Карасев

« 15 » / 03 20 24.