

Коллективный договор

СОГБОУ «Вяземская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

на 2021 – 2024 год

От работодателя:
Директор общеобразовательного
учреждения
организации



М.М. Анисимова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной

общеобразовательного
учреждения

О.Е. Марченко

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду

ОСЗН в Вяземском районе

(указать наименование органа)

Регистрационный № 29 от «01» сентября 20 21 г.

Руководитель органа по труду

Ночальник Елена

О.А. Новикова
(должность, ФИО)



Вязьма
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности СОГБОУ «Вяземская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации: принят на всенародном голосовании 12.12.1993г.; Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ; Федеральном законе от 29.12.12г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1"О занятости населения в Российской Федерации"; Законе Смоленской области от 1 декабря 1999 г. № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области»; Законе Смоленской области от 31 октября 2013 г. № 122-з"Об образовании в Смоленской области" и иных нормативных правовых актах.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее стороны) являются:

- Работники СОГБОУ «Вяземская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее организация (учреждение)), в лице их представителя Профсоюзного комитета организации (учреждения) (далее работники) и руководитель организации (учреждения), действующий на основании Устава (далее работодатель).
- Действие Коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей) осуществляющих деятельность в организации (учреждении).

1.3. Стороны согласились в том, что:

1.3.1. Профсоюзный комитет выступает в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочного представителя работников организации (учреждения) при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иными вопросам.

1.3.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего

Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением и Коллективным договором, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для работников.

1.3.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.4. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.4.1. Представление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организации (учреждения).

1.4.2. Руководитель организации (учреждения) в соответствии с трудовым кодексом направляет в профсоюзный комитет для согласования локальные акты, приказы, затрагивающие социально-трудовые и профессиональные интересы работников.

1.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также иными соответствующими органами.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует три года (с «30» августа 2021 г. по «30» августа 2024 г.).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые договоры с работниками образовательной организации (учреждения) заключаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, соглашениями и коллективным договором образовательной организации (учреждения).

2.3. Трудовой договор с работниками организации (учреждения) образования заключается на срок (определенный или неопределенный), предусмотренный ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа) и Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утв. постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации (учреждения), Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации (учреждении) и относящимися к трудовой функции работника.

2.6. Стороны договорились совместно:

2.6.1. Оперативно доводить до сведения работников изменения и дополнения, вносимые в трудовое законодательство.

2.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны согласились, что:

3.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) и контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №597, от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций, постепенное приближение ее размера к среднему по области уровню заработной платы в экономике.

3.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией (учреждением) в пределах имеющихся средств самостоятельно, на основании положения разрабатываемого и принимаемого на начало каждого нового учебного года.

3.3. При системе оплаты труда работников организации (учреждения), предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации (учреждении), или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
 - при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук высшей аттестационной комиссией.
- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.4. Средства на оплату труда предусматриваются в соответствующих бюджетах в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.5. Оплата труда работников образовательной организации (учреждения), осуществляется на основании нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда работников образовательной организации (учреждения), с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на Федеральном уровне, а также в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

3.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, Сроки выплаты два раза в месяц: 08 числа за первую половину месяца и 23 числа за вторую половину месяца.

Все причитающиеся выплаты работнику по его письменному заявлению могут производиться путем перечисления на банковские карточки.

Работнику выдается расчетный лист по начислению и выплате заработной платы.

3.7. Образовательная организация (учреждение) вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который в соответствии с Коллективным договором может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.8. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

3.9. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

3.12. Стороны договорились о выдаче всем работникам расчетных листков с указанием всех составных частей начисленной заработной платы и произведенных из неё удержаний не позднее дня выдачи заработной платы.

3.10. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставка заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%. Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

До проведения специальной оценки условий труда устанавливать соответствующим работникам образовательных организаций (учреждений) гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда,

сокращенное рабочее время), установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. В случае, если аттестация рабочих мест не проводилась, то указанные гарантии работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по ранее действовавшим условиям.

3.11. Производить:

- тарификацию педагогических работников обучающих длительно болеющих детей в больнице и на дому на учебный год (с 01 сентября по 31 августа);
- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;
- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;
- руководителям образовательных организаций (учреждений) составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях.
- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 40%.
- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;
- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, также в частных образовательных организациях при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы).
- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки, соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, после окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения.
- Работникам учреждений работающих в сельской местности

3.13. Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний.

3.18. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда (при наличии, по результатам аттестации рабочих мест).

3.19. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы), в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию (учреждение) по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся), кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

3.20. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников организации (учреждения), порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам организации (учреждения).

- объем преподавательской работы в неделю (педагогической нагрузки) учителям начальных классов в классе-комплекте устанавливается в количестве не менее чем полтора нормы, предусмотренной по учебному плану входящего в класс-комплект класса, имеющего наибольший объем учебной нагрузки.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны считают, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательной организации (учреждения), Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организации (учреждения), ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и

организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающие персонал могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, благоустройство территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации (учреждении) в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательной организации (учреждению) педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

4.1.2. Женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - норма рабочего времени не более 36 часов в неделю, для остальных работников отрасли – 40 часов в неделю.

4.2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение отдельных работников образовательных организации (учреждения) к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации (учреждения) с компенсацией в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя организации (учреждения), их заместителей, предоставляется дополнительный отпуск не менее 6 календарных дней в соответствии с коллективным договором. (Приложением № 1)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, и порядок его предоставления устанавливается коллективным договором образовательной организации (учреждения) или правилами внутреннего трудового распорядка (до издания соответствующих нормативных правовых актов администрацией Смоленской области и органами местного самоуправления).

Рекомендовать к работникам с ненормированным рабочим днем относить: директора, заместителя директора, зам директора по административной работе, зав. складом, шофера (водителя), секретаря, секретаря-

машинистку, медработников, главного бухгалтера, бухгалтеров, экономиста, юриста, делопроизводителя, шеф-повара, кладовщика и других работников.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации (учреждения) и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника: при временной нетрудоспособности работника; при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового Кодекса РФ.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности. Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц 15 и более дней округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.6. Количество дней дополнительного отпуска, предусмотренного коллективным договором, определяется руководителем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (Приложение № 1)

4.7. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса РФ с добавлением времени нахождения в пути к месту события и обратно.

5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений;
- определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждений, предприятий, не менее чем за 2 месяца.

5.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации (учреждения), предоставлять преимущественное право возвращения на работу в организацию, учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.3. Реорганизацию образовательной организации (учреждения) осуществлять только до начала нового учебного года (до 1 сентября).

5.4. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (учреждении).

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизацией организации (учреждения), а также сокращением численности его штата, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 2 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией или реорганизацией организации (учреждения) или сокращением численности штата.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны считают, что:

6.2. Стороны рекомендуют образовательным организациям (учреждениям):

6.2.1. устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года;

6.2.2. не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

6.3. Стороны считают необходимым:

6.3.1. предусматривать льготный порядок аттестации для педагогических работников, подающих заявления на имеющую у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия, работников, имеющих государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации, а также для победителей региональных конкурсов профессионального мастерства;

6.3.2. продлевать приказом руководителей образовательной организации (учреждения) срок действия имеющейся квалификационной категории до двух лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;

6.3.3. продлевать приказом руководителя образовательной организации (учреждения) срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента окончания категории, если он истек, в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;

6.3.4. продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения);

6.3.5. учитывать на основании приказа руководителя образовательной организации (учреждения) квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами настоящего Коллективного договора;

6.3.6. учитывать квалификационную категорию работника переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

6.3.7. совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

6.3.8. оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

6.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением, учитываются в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); вожатый; социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии
Старший воспитатель	Воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель организации (учреждения) среднего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель профессиональных образовательных организаций
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Преподаватель организации (учреждения) начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации (учреждении)
Учитель образовательной организации (учреждения)	Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях

7.ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Руководство организации (учреждения):

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников организации (учреждения) и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, обобщает отчетность по форме № 7 (травматизм).

7.1.2. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

- выделяет средства, на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования;
- обеспечивает за счет средств организации (учреждения) прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а так же внеочередные медицинские осмотры работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками.
- Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест).
- Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательной организации (учреждении).
- Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителя и специалистов образовательной организации (учреждения).

7.2. Комитет Профсоюза:

7.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраной труда.

7.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками образовательной организации (учреждения).

7.2.3. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательной организации (учреждении), расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законом Смоленской области «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, уставом организации (учреждения).

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его законные представители в соответствии с законодательством:

8.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставляют профсоюзному органу организации (учреждения) необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, для проведения собраний работников, а также бесплатно, транспортные средства имеющиеся средства связи.

8.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать организацию (учреждение), где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставляют профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, и другим социально-экономическим вопросам.

8.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с коллективным договором, соглашением, с расчетных счетов учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями организации (учреждения).

8.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзного органа организации (учреждения) – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации (учреждении); а руководитель (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации

(учреждении), профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного уведомления профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзных организаций, учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации (учреждении) совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

8.3.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

8.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы).

8.4.1. Работникам, избранным на выборные освобожденные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же, или с согласия работника в другой организации (учреждении).

Им предоставляется отсрочка от аттестации (конкурсе) не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия квалификационной категории присваиваемой по результатам аттестации.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности организации (учреждения) и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания

выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации (учреждения), или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.7. Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и территориальным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

9. КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА, УЧАСТНИКАМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством настоящим Коллективным договором, заключенным в трудовом коллективе образовательной организации (учреждении), отстаивает их интересы на всех уровнях вплоть до суда.

9.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

9.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников образовательных организации (учреждения), проводит учебу работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

9.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

9.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

9.6. Оказывает материальную помощь семьям работников образовательных организации (учреждения).

9.7. Материально поддерживает ветеранов труда, проводит их чествование, организует работу Совета ветеранов.

9.8. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах организации (учреждения) образования.

9.9. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантиях для трудящихся отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.10. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.11. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот

и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

9.12. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9.13. В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении Коллективного договора Профсоюзный комитет имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушения нормальной деятельности организации (учреждения).

От работодателя:

Директор общеобразовательного
учреждения
организации

_____ М.М.Анисимова

« _____ » _____ 2021 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной

общеобразовательного
учреждения

_____ О.Е.Марченко

« _____ » _____ 2021 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Коллективному договору СОГБОУ "Вяземская школа - интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья" на 2021 – 2024

УТВЕРЖДЕНО СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Протокол № 3 от «30» августа 2021 г.

Председатель совета

трудового коллектива:

С.В. Тихонов

Председатель ПК:

О.Е. Марченко

Директор школы:

М.М.Анисимова

ПЕРЕЧЕНЬ

работников с ненормированным рабочим днем,
включая руководителей учреждений, их заместителей,
предоставляется дополнительный отпуск не менее 6 дней

в соответствии с коллективным договором

№ п/п	Должность работников с ненормированным рабочим днем	Кол-во рабочих дней дополнительного отпуска
1.	руководитель учреждения	7
2.	заместитель директора по у/р.	7
3.	заместитель директора по в/р.	7
4.	заместитель директора по АХЧ	7
5.	заведующий складом	6
6.	водитель	6
7.	гл.бухгалтер	12
	бухгалтер	6
8.	шеф-повар	6

УТВЕРЖДЕНО СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Протокол № 3 от «30» августа 2021 г.

Председатель совета
трудового коллектива:

С.В. Тихонов

Председатель ПК:

О.Е.Марченко

Директор школы:

М.М.Анисимова

Соглашение по охране труда.

Основные положения

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 50.000 руб.
2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
3. Сформировать фонд охраны труда организации и выделить для этих целей средства в сумме 50.000 руб.
4. Проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с законодательством .
5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно – технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
6. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.
7. Обеспечить:
 - своевременную выдачу работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3.

8. Ввести обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников.
9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с опасными условиями труда;
 - выделить рабочие места для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
10. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
 - установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.
11. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.
12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
13. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Коллективному договору СОГБОУ "Вяземская школа - интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья" на 2021 – 2024 год

УТВЕРЖДЕНО СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Протокол № 3 от «30» августа 2021 г.

Председатель совета
трудового коллектива:
Председатель ПК:
Директор школы:

С.В. Тихонов
О.Е. Марченко
М.М. Анисимова

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств (в месяц) на ставку

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и(или)обезвреживающих средств	Норма выдачи	Пункт типовых правил
	Машинист (кочегар) котельной	Твердое туалетное или жидкие моющие средства	300 г.(мыло туалетное) или 500 мл(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	П.1,8,9,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. №1122н
		Средство гидрофильного действия (впитывающего влагу, увлажняющего кожу)	10мл	
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл	

		Регенерирующие восстанавливающие кремы. эмульсии		
1.	Сантехник	мыло стиральный порошок	200 г. 400 г	
2.	Кухонный рабочий	стиральный порошок крем для рук	400 г. 2 шт.	
3.	Повар	стиральный порошок	400 г	
4.	Рабочий по обслужива нию зданий и сооружени й	мыло стиральный порошок	200 г. 400 г.	
5.	Водитель	Твердое туалетное или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	П.1,2,8,9,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. №1122н
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл	
		Регенерирующие восстанавливающие кремы. эмульсии	100 мл	
6.	Рабочий по обслужива нию			

	очистных сооружений			
7.	Медицинский работник	мыло стиральный порошок	100 г. 400 г.	
8.	Заведующий складом	мыло стиральный порошок	100 г. 400 г.	
9.	Заведующий гаражом	мыло стиральный порошок	100 г. 400 г.	
10.	Кастелянша	мыло стиральный порошок	100 г. 400 г.	
11.	Машинист по стирке белья	мыло стиральный порошок крем для рук	100 г. 400 г. 2 шт.	

**Комплекс организационных и технических мероприятий направленных на
улучшение условий и охраны труда**

**в СОГБОУ "Вяземская школа – интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья"**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Провести инструктаж по охране труда	Август	Директор школы Анисимова М.М.
2.	Организация работы комиссии по охране труда, оказание ей методической, консультационной и информационной помощи	Постоянно	Зам по АХЧ Ящерицын В.В.
3.	Организация проведения в установленные сроки медицинского осмотра работников	Постоянно	Зам по АХЧ Ящерицын В.В.
4.	Провести аттестацию рабочих мест (специальную оценку условий труда, по необходимости)	В течении года	Председатель комиссии по охране труда
5.	Организация обучения на курсах повышения квалификации работников (по мере необходимости)	В течение года	Директор школы Анисимова М.М.
6.	Улучшить условия труда: -работникам котельной, ремонта оборудования котельной; -сторожам, за счет организации уличного освещения территории школы – интерната; -учителям трудового обучения, за счет замены светильников;	В течение года	Директор школы Анисимова М.М.
7.	Обеспечить сотрудников средствами индивидуальной защиты	Постоянно	Зам по АХЧ Ящерицын В.В.

8.	<p>Предоставить:</p> <p>-дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложению</p> <p>-своевременную выдачу работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению</p>	<p>В течение года</p> <p>Постоянно</p>	<p>Директор школы Анисимова М.М.</p> <p>Зам по АХЧ Ящерицын В.В.</p>
9.	<p>Разработка организационных и технических мероприятий направленных на улучшение условий и охраны труда на 2021 -2024 годы</p>	<p>Июнь</p>	<p>Зам по АХЧ Ящерицын В.В.</p>