РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Республики Карелия «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат № 24»
(ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(2022 – 2025 гг.)

От работодателя:
Директор
ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»
_____ М.Н.Кузьмина

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2D38CD2FEDC832F4437D832F5BD942AC
Владелец: Кузьмина Марина Николаевна
Действителен: с 22.09.2022 до 16.12.2023

М.П.

От работников:
Работники ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»
Секретарь собрания трудового коллектива по поручению работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»
_____ Е.К.Шубина

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива (протокол № 3 от 01 декабря 2022 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и занятости Республики Карелия
(указать наименование органа)

Регистрационный №_____ от «____» _____.2022 года

Начальник отдела ПО и ГЭУТ _____/_____/

Содержание

1. Общие положения …… 3
2. Права и обязанности сторон …… 6
3. Трудовой договор ……..... 9
4. Оплата труда …… 12
5. Вопросы занятости …… 16
6. Рабочее время и время отдыха ……. 17
7. Охрана труда и здоровья ……... 21
8. Социальные льготы и гарантии……. 24
9. Работа с молодежью …… 25
10. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста ……. 27
11. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ ……. 27
12. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон……... 29
13. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников»;
14. Приложение № 2 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников»;
15. Приложение № 3 «Перечень профессий и должностей работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» дающих право на получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств»;
16. Приложение № 4 «Перечень профессий и должностей работников, ГБОУ РК «Школа-интернат № 24», занятых на работах с вредными условиями труда, которым на основании спецоценки рабочих мест по условиям труда, проведённой в 2014, 2017, 2018 годах, установлены компенсации: повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко и др. равноценные пищевые продукты, льготное пенсионное обеспечение»;
17. Приложение № 5 «Положение о системе нормирования труда»;
18. Приложение № 6 «Соглашение по охране труда между Работодателем и Работниками ГБОУ РК «Школа-интернат №24» на период декабрь 2022 года – декабрь 2025 года»;
19. Приложение № 7 «Штатная структура, квалификационный уровень, базовый оклад, работников»;
20. Приложение № 8 «Положение об оплате труда работников»;
21. Приложение № 9 «Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат»;
22. Приложение № 10 «Перечень мероприятий по охране труда, предусмотренных в ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»;
23. Приложение № 11 «Положение о распределении педагогической нагрузки на новый учебный год работников»;
24. Приложение № 12 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам»;
25. Приложение № 13 «Положение о порядке формирования и использования средств от деятельности, приносящей доход».

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем в лице директора Кузьминой Марины Николаевны, действующего на основании Устава ГБОУ РК «Школа-интернат № 24», утвержденного приказом Министерства образования Республики Карелия от 27.01.2014 г. №59-и (далее - Работодатель) с одной стороны и работниками в лице их представителей коллектива работников ГБОУ РК «Школа-интернат №24» (далее - Работники) с другой стороны, вместе именуемые – Стороны, в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 24» (ГБОУ РК «Школа-интернат № 24») (далее - ОО).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав ОО, соглашения, локальные акты, регламентируемые федеральными законами и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, законы и иные нормативные правовые акты органов государственной власти Республики Карелия.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Работодателя 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.

1.4. Предметом Договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения Работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии Работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на ОО. Условия Договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение Работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников ОО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству

1.6. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ). Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению Сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений, изменений, продления срока действия или заключения нового Договора.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования ОО, расторжения трудового договора с руководителем ОО и в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации ОО Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами в переговорном порядке.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва Общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.18. Стороны Договора определяют следующие формы управления ОО непосредственно Работниками: консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре, участие в разработке и принятии Договора.

1.19. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, указанных в п.1.20. Договора, которые являются неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.20. Перечень приложений, локальных нормативных актов ОО, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 1*);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 24» (*Приложение № 2*);
- Перечень профессий и должностей работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24», дающих право на получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств (*Приложение № 3*);
- Перечень профессий и должностей работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24», занятых на работах с вредными условиями труда, которым на основании СОУТ установлены компенсации: повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко или др. равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое лечение, льготное пенсионное обеспечение, ежемесячные компенсационные выплаты (*Приложение № 4*);
- Положение о системе нормирования труда в ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 5*);
- Соглашение по охране труда между работодателем и работниками ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (Приложение № 6);
- Штатная структура, квалификационный уровень, базовый оклад работников

ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 7*);

- Положение об оплате труда работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 8*);
- Положение о комиссии по распределению надбавок из стимулирующего фонда ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 9*);
- Перечень мероприятий по охране труда в ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 10*);
- Положение о распределении педагогической нагрузки на новый учебный год работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 11*);
- Положение об оказании материальной помощи работникам ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 12*);
- Положение о порядке формирования и использования средств от деятельности, приносящей доход (*Приложение № 13*);
- другие локальные нормативные акты.

1.21. Коллективный Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.22. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон и подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

1.23. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.24. Текст Договора доводится до всех Работников не позднее пяти дней после его подписания. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Договора всех вновь принимаемые работников.

2. Права и обязанности сторон

2.1. **Работники имеют право на**:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. **Работники обязаны**:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, в рамках их компетенции;
- соблюдать Устав ОУ, правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно оповещать Администрацию о невозможности по уважительным причинам выполнять работу;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
- содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях образовательной организации и в Учреждении в целом;
- участвовать в осуществлении программы развития образовательной организации, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на ее территории;
- не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников образовательной организации, а также конфиденциальную информацию, отнесенную к служебной тайне;
- соблюдать требования Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», положения об антикоррупционной политике в ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» и иных законодательных актов;
- при приеме на работу в целях соблюдения требований ст. 331 Трудового кодекса РФ педагогические и иные работники образовательной организации обязаны предоставлять документы, подтверждающие отсутствие судимости и уголовного преследования;
- Работники ОО в соответствии со ст. 1,9.10 Федерального закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», постановления правительства Российской Федерации от 15.07.1999 №825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок» с изменениями от 24.12.2014 г., приказом Минздрава России от 06.12.2021 г. № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок», приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными

производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, наличие которых требует проведения обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, утв. Приказом Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 № 988н/1420н, в целях соблюдения требований п. 3.4.1., 1.5 СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» обязаны проходить предварительные и периодические медосмотры, вакцинироваться и ревакцинироваться от инфекционных заболеваний, а также проходить профессиональную санитарно-гигиеническую подготовку и аттестацию;

- стремиться к поддержанию деловой репутации ОО;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические Работники обязаны:
- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у учеников адекватные формы социального поведения, возможность достижения ими максимально возможной самостоятельности и независимой жизни, доступный уровень социализации и интеграции в общество;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство;
- в целях соблюдения требований ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации", в части предупреждения распространения идеологии экстремизма предусматривается обязанность педагога по формированию у обучающихся гражданской позиции, включающей в том числе, запрет на пропаганду идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.

2.3. **Работодатель имеет право**:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4. **Работодатель обязан**:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;
- уведомлять Работников заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры ОО, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда Работников;
- при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:
  - ✓ ликвидацию вакансий, увольнение совместителей;
  - ✓ сокращение численности административно-управленческого персонала;
  - ✓ введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;
  - ✓ проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению Работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые имеющиеся в ОО вакансии.
- предварительно (не менее чем за два месяца) уведомлять Работников о сокращении штата или численности работников;
- проводить переговоры с Работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в ОО после окончания срока действия договора, в том числе на другой должности или на другом рабочем месте, не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении ОО в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовой договор

3.1. В целях соблюдения требований Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 с работником при приеме на работу заключается трудовой договор в форме «эффективного контракта», в котором конкретизированы его: должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, меры социальной поддержки.

3.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, выполняемой работы, режим и продолжительность рабочего времени, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, установленные коллективным договором, не ухудшающие положение Работника. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.3. Форма трудового договора разрабатывается ОО самостоятельно и утверждается приказом. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приёме на работу объявляется Работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа (ст.68 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок продолжительностью не более пяти лет при наличии оснований, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается по истечении срока его действия. Работник должен быть предупрежден в письменной форме о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы (п. 1 ч.1. ст. 59 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор с Работником может быть заключен на условии дистанционной работы, когда трудовая функция выполняется Работником вне места нахождения Работодателя с использованием информационно-телекоммуникационных

сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Взаимодействие Работника и Работодателя может осуществляется путем обмена электронными документами, с использованием квалифицированных электронных подписей сторон. В случае заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами, работник по требованию Работодателя обязан направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии документов, предусмотренных ст.65 ТК РФ при устройстве на работу, а Работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному Работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора.

По соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку Работника, в таком случае основным документом, подтверждающим трудовую деятельность и стаж Работника, является трудовой договор.

На дистанционных Работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

3.7. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.8. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев для рядовых Работников, для заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законодательством. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.9. Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовки, участия в семинарах.

3.10. Работодатель создает Работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: предоставляет оплачиваемые учебные отпуска, а также по желанию Работника, успешно осваивающего имеющие государственную аккредитацию программы среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета или магистратуры – предоставляет сокращенную на 7 часов рабочую неделю на период до 10 учебных месяцев перед прохождением итоговой аттестации при получении среднего профессионального или высшего образования. Сокращение рабочего времени (предоставление одного свободного дня или сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели), а также размер оплаты труда (50 % среднего заработка, но не менее МРОТ) на период освобождения Работника от работы в связи с получением образования, производится по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме (ст.173, 173.1, 174 ТК РФ).

3.11. Нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается в соответствии с «Положением о распределении педагогической нагрузки на новый учебный год работников в ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (приложение к коллективному договору №11). Ознакомление педагогических работников под роспись с основной нагрузкой, распределяемой на следующий учебный год, соответствующей по объему установленной трудовым договором, должна быть завершена по окончании текущего учебного года до ухода работников в отпуск.

3.12. Нагрузка педагогическому работнику, находящемуся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в отпуске по иным основаниям, при распределении её на очередной учебный год, устанавливается на общих основаниях. После распределения эта нагрузка приказом руководителя образовательной организации временно передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в отпуске. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком, либо иного отпуска, ему устанавливается нагрузка в объеме, имевшемся до ухода работника в указанный отпуск, либо, с его письменного согласия, в ином объеме. Нагрузка педагогических работников, временно выполняющих дополнительный объем педагогической нагрузки за находящегося в отпуске работника, в соответствии с трудовым законодательством РФ уменьшается на величину нагрузки, установленной вышедшему из отпуска работнику.

3.13. При установлении Работникам, для которых ОО является местом основной работы, педагогическая нагрузка на новый учебный год, предусмотренная в его трудовом договоре, сохраняется в том же объеме. Объем основной нагрузки, установленный педагогическим работникам в соответствии с трудовым договором и утвержденный приказом ОО на начало учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам (планам непосредственной образовательной деятельности), сокращения количества классов.

3.14. Дополнительная педагогическая нагрузка распределяется по заявлению и с письменного согласия Работника. Объем дополнительной нагрузки может изменяться в течение учебного года, Работодатель обязан в письменной форме уведомить Работника об этом не позднее, чем за три дня до изменения. Дополнительная педагогическая нагрузка назначается и снимается приказом ОО.

3.15. Об изменении существенных условий трудового договора Работодатель извещает Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ).

3.16. Изменение условий трудового договора в течение учебного года допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.17. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в ОО работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.18. Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору работника в письменной форме.

3.19. Прекращение трудового договора с Работником производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.20. Документооборот между Работником и Работодателем в сфере трудовых отношений может осуществляться в виде электронного документооборота (далее - ЭДО), под которым понимается создание, подписание, использование и хранение Работодателем, Работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, за исключением случаев, предусмотренных ст. 21.1, 22.2, 22.3. ТК РФ, введенных в действие

федеральным законом от 22.11.2021 г. № 377-ФЗ Исключение составляют трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности Работников, акты о несчастном случае на производстве, приказы об увольнении Работников, документы, подтверждающие прохождение инструктажа по охране труда, лично подписываемые Работниками.

3.21. ЭДО может осуществляться Работодателем посредством следующих операционных систем:

- Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», в порядке, определяемом законодательством о занятости населения в Российской Федерации, доступ к которой обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме» (ЕСИА);
- информационной системы Работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений (ИС работодателя).

3.22. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота. Локальный нормативный акт о введении ЭДО должен содержать:

- сведения об информационной системе (системах) с использованием которой будет осуществляться ЭДО в организации;
- порядок доступа к ИС Работодателя;
- перечень электронных документов и категорий Работников, в отношении которых осуществляется ЭДО;
- срок уведомления Работников о введении ЭДО и дате начала работы посредством электронного документооборота, устанавливаемого не ранее дня истечения срока данного уведомления.

Порядок осуществления ЭДО утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа и доводится до сведения Работников.

3.23. Переход на взаимодействие с Работодателем посредством ЭДО осуществляется с письменного согласия Работника, отсутствие такого согласия признается отказом Работника от такого взаимодействия. При этом за Работником сохраняется право дать такое согласие в последующем.

Не требуется согласие Работника на взаимодействие с Работодателем посредством ЭДО от лиц, которые приняты на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на эту дату отсутствует трудовой стаж.

Отсутствие согласия Работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с Работодателем путем ЭДО, либо отсутствие у него электронной подписи, не может являться основанием для отказа в приеме на работу или увольнения.

3.24. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять Работникам, не давшим согласие на взаимодействие с Работодателем посредством ЭДО, связанные с их работой документы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.25. Работодатель несет расходы на создание и (или) эксплуатацию ИС Работодателя, а также создание, использование и хранение электронных документов с соблюдением сроков установленных законодательством Российской Федерации.

3.26. Работодатель несет расходы на получение Работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

3.27. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее самостоятельно полученную усиленную квалифицированную электронную подпись.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 24» (Приложение № 8).

4.2. Система оплаты труда в ОО устанавливается Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской федерации, Республики Карелия, содержащими нормы трудового права. Оплата труда каждого Работника ОО зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Заработная плата Работникам устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда установленной для государственных образовательных учреждений и не противоречащей трудовому законодательству РФ.

4.4. Должностные оклады Работников ОО устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей Работников, профессиональным стандартам, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников.

4.5. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.6. Заработная плата Работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда ОО и состоит из:

- должностного оклада (оклада) работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;
- компенсационных выплат Работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),
- выплат стимулирующего характера.

4.7. Штатное расписание ОО утверждается приказом и включает в себя все должности ОО.

4.8. Фонд оплаты труда Работников ОО формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетного финансирования.

4.9. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законодательством размера оплаты труда, доведенного до прожиточного минимума трудоспособного населения (далее-МРОТ) (ФЗ от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ). В состав МРОТ не включаются компенсационные выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, т.е. за работу в особых климатических условиях, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, (Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П.).

4.10. В случаях, когда размеры окладов согласно штатному расписанию не позволяют производить оплату труда Работников на уровне установленных федеральным законодательством на текущий период значений МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ в соответствии с пунктом 1.12 Положения об оплате труда (Приложение № 8 к коллективному договору): «Размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат, а также порядок их назначения, помимо установленных настоящим Положением, определяются Коллективным договором, соглашением, локальными актами ОО в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия».

4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию Работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Сверхурочная работа, по желанию Работника, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Доплата за работу в ночное время производится Работникам ОО за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.14. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных Работников ОО.

4.15. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. (ст.157 ТК РФ).

4.16. Оплата труда Работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

4.17. Оплата замены уроков Работнику по должности «учитель», при объединении классов в связи с временным отсутствием основного Работника производится в размере 50% от должностного оклада «учитель».

4.18. Оплата замены уроков Работниками по должности «тьютор», «воспитатель» или иные должности при замещении по должности «учитель» в связи с временным отсутствием основного Работника производится в размере 100% от должностного оклада «учитель».

4.19. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим Работникам, согласно пункту 2.3 приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», могут устанавливаться доплаты за выполнение, с их письменного согласия, дополнительных видов работ (например: классное руководство, заведование учебными кабинетами и других), не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в дополнительном соглашении к трудовому договору их

содержания, срока выполнения и размера оплаты, которые устанавливаются ОО самостоятельно.

4.20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.21. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование (курсы повышения квалификации), для участия в научно-практических конференциях по обмену опытом, а также для прохождения независимой оценки квалификации на соответствие профессиональному стандарту, квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными актами РФ, с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В этом случае за дни, когда Работник не работал, ему выплачивается средний заработок, который исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922), а за рабочие дни начисляется обычная заработная плата.

Необходимость и формы подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, определяет Работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности, в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Для Работников, проходящих профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.22. Все Работники ОО обязаны ежегодно проходить периодический медицинский осмотр по направлению и за счет средств Работодателя. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодического медицинского осмотра.

4.23. В порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, все Работники ОО имеют право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации (оценки состояния здоровья) на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Категории Работников, являющихся получателями пенсии по старости и Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно (так называемые «предпенсионеры» - в течение пяти лет до наступления соответствующего возраста) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации.

4.24. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях беременными женщинами, за ними также сохраняется средний заработок по месту работы.

4.25. При необходимости выезда Работника, с разрешения (по приказу) Работодателя, в качестве сопровождающего обучающихся ОО для участия в межрегиональных, всероссийских, международных соревнованиях (конкурсах,

олимпиадах) с оплатой расходов за счет принимающей стороны, или, с согласия Работника, за счет собственных средств, за Работником на период поездки сохраняется средняя заработная плата. Работнику, заменяющему отсутствующего педагога, производится оплата замещенных уроков из фонда стимулирования.

4.26. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.27. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы устанавливается: пятнадцатого и тридцатого (тридцать первого) числа каждого месяца, путем перечисления средств на банковские карты системы «Мир».

4.28. В соответствии с Письмами Минтруда России от 24.05.2018 N 14-1/ООГ-4375 «О порядке выплаты зарплаты; о выдаче работнику расчетного листка; об оплате времени простоя в связи с ремонтом», от 21.02.2017 N 14-1/ООГ-1560 «Об извещении работника о составных частях зарплаты (расчетном листке) посредством электронной почты», письмом Министерства труда и социальной защиты от 23 октября 2018 г. N 14-1/ООГ-8459.

При выплате заработной платы каждый Работник извещается в письменной форме (расчетный листок) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Работнику выдается расчетный листок в день выплаты заработной платы (пятого числа месяца, следующего за расчетным).

4.29. Удержания из заработной платы Работника производятся в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

4.30. Работникам ОО при наличии средств в ФОТ выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему и формы оплаты труда в организации («Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №24» (Приложение № 8).

4.31. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала очередного оплачиваемого отпуска Работника.

4.32. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.33. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной 1/150 (стопятидесятой) действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно (размер может быть повышен). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.34. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу

на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

5. Вопросы занятости

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации.

Работодатель и представитель (представительный орган) трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения организации.

5.2. Работодатель обязуется предоставить 3 % от общего числа Работников рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

5.3. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства.

5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, информировать трудовой коллектив через представителя (представительный орган) о планируемом сокращении численности и штата Работников, представлять планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

5.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы не менее 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

5.7. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

5.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в ОО определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» *(Приложение 1 к Коллективному договору)*. Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов в неделю, для педагогических Работников и Работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

6.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

6.4. Выходные дни предоставляются Работникам в порядке, указанном в Правилах внутреннего трудового распорядка (*Приложение 1 к Коллективному договору*). Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

6.5. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении № 1 к настоящему Коллективному договору.

6.6. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни, которые предоставляются:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – количество дней определяется в соответствии с предоставленными документами (справками), которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

6.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.8. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 1 к Коллективному договору*).

6.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются педагогические Работники. Работодатель обязуется известить Работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по

заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

6.10. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

6.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - 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;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.12. По просьбе работника Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка 1 день в случаях:

- рождения ребенка в семье (мужу);
- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию;
- бракосочетания работника, бракосочетания детей работника;
- в связи со смертью близких родственников;
- для сопровождения детей в школу в первый класс в первый учебный день года.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях.

6.13. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком 30 календарных дней.

6.14. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком 12 календарных дней в году.

6.15. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком пять календарных дней в году.

6.16. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

6.17. В соответствии со следующими нормативными документами, регламентирующими продолжительность отпусков работников в Российской Федерации:

- главой 19 «Отпуска», статьей 334, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановлением Правительства РФ № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 г. в ред. Постановления Правительства от 07.04.2017 г. № 419;
- Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

устанавливается продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков для всех, занятых в ОО категорий работников, согласно таблице 1 «Продолжительность оплачиваемых отпусков работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24».

Таблица 1

Продолжительность оплачиваемого отпуска работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»

Наименование должностей работников	**Продолжительность оплачиваемого отпуска (в календарных днях)**					
	основной		дополнительный			Общая продолжительность
	основной * **	удлиненный	вредные условия труда	ненормированный рабочий день	условия МКС	
Директор		56		**3**	16	75
Заместитель директора		56		**3**	16	75
Главный бухгалтер	28			**3**	16	47
Начальник документационно-правового и планово-экономического отдела	28			**3**	16	47
Заведующий отделом воспитательной работы		56		**3**	16	75
Учитель		56			16	72
Учитель-логопед		56			16	72
Учитель-дефектолог		56			16	72
Тьютор		56			16	72
Воспитатель		56			16	72
Педагог-психолог		56			16	72
Педагог дополнительного образования		56			16	72
Социальный педагог		56			16	72
Ассистент (помощник)		49			16	65
Ведущий бухгалтер	28				16	44
Ведущий экономист	28				16	44
Ведущий юрисконсульт	28				16	44
Ведущий документовед	28				16	44
Специалист по кадрам	28				16	44
Системный администратор	28				16	44
Специалист по охране труда	28				16	44
Инженер-энергетик	28				16	44
Контролер технического состояния автотранспортных средств	28				16	44
Заведующий производством	28				16	44

Заведующий складом	28				16	44
Водитель автомобиля	28				16	44
Повар	28		**7**		16	51
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28				16	44
Кастелянша	28				16	44
Уборщик служебных помещений	28				16	44
Кухонный рабочий	28				16	44
Дворник	28				16	44
Вахтер	28				16	44
Сторож	28				16	44

* Работникам, имеющим инвалидность – основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней (на основании ст.23 ФЗ-№181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации от 24.11.1995г. в ред. 29.06.2015г.)

** Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

*** Работникам предпенсионного возраста предоставляется 1 (один) дополнительный день к ежегодному дополнительному оплачиваемому отпуску.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель выстраивает в ОО систему управления охраной труда и оценку уровней профессиональных рисков при выполнении Работниками трудовых функций в ОО.

Работодатель предоставляет Работникам рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и безопасности производства, подлежащие специальной оценке условий труда (СОУТ), выявляет возможные опасности, профессиональные риски и осуществляет комплекс мероприятий по мониторингу и снижению уровней профессиональных рисков.

7.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем осуществляется в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание ОО, согласно п.7.2.2. Отраслевого соглашения на 2021-2023 годы и в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н.

Типовой перечень ежегодно реализуемых Работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и

обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (см. перечень приложений №3);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- в случаях, предусмотренных законодательством об охране здоровья граждан, трудовым законодательством, а также и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, предоставлять Работникам 1(один) оплачиваемый рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации (оценки состояния здоровья). Работникам пред пенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста) и Работникам – пенсионерам по старости или за выслугу лет, предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ФЗ № 323-ФЗ от 21.11.2011г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в ред. от 06.03.2019 г., № 353-ФЗ от 03.10.2018 г. «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, Статья 185.1 Трудового кодекса РФ, приказ Минздрава России от 13.03.2019 г. № 124-н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам

исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (приложение № 3);
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (приложение № 4);

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей (приложение № 4);

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- один раз в полгода информировать коллектив ОО о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном ст. (ст. 212, 372 ТК РФ) для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.4. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- в здании ОО и на территории курение запрещается. За нарушение требований антитабачного закона предусматривается дисциплинарная ответственность (ст. 23 Трудового Кодекса Российской Федерации). Ч.1 ст. 192 Трудового Кодекса Российской Федерации предусматривает, что работодатель имеет право применять три вида взысканий: замечание, выговор, увольнение.

7.5. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Поддержка семьи, материнства и детства:

- Работодатель, в случае, когда есть возможность замены Работника, предоставляет Работникам дополнительный выходной оплачиваемый день в связи с определенными событиями (для сопровождения детей в школу в первый класс в первый учебный день года, день последнего звонка);
- Работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- Работодатель выплачивает материальную помощь по заявлениям Работников в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи Работникам ГБОУ РК «Школа-интернат №24»;
- Работодатель обеспечивает детей Работников в возрасте до 14 лет включительно, новогодними подарками, при наличии распорядительного акта учредителя в лице Министерства образования и спорта Республики Карелия;
- Работодатель, при согласии Работников на данные мероприятия, организует поздравление Работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами, иными праздниками (День учителя, Новый год, 8 марта и т.д.).

8.2. Обязательства Работодателя в области социально-бытового обеспечения Работников:

- матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3-х лет, администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года до достижения ребенком шестилетнего возраста;
- устанавливается ежемесячная социальная надбавка в размере 10% к ставке заработной платы при наличии финансовых средств в Фонде заработной платы (стимулирующем фонде) следующим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы: родителям (законным представителям) (одному из работающих в ОО), имеющим детей-инвалидов в возрасте до 14 лет, одиноким матерям при наличии необходимых документов, имеющих детей в возрасте до 18 лет, родителям-инвалидам, имеющим несовершеннолетних детей.

8.3. При наличии финансовых средств в Фонде заработной платы (стимулирующем фонде, средств экономии ФОТ, внебюджетных средств) работникам оказывается материальная помощь. Материальная помощь устанавливается приказом ОО на основании письменного заявления Работника. Порядок оказания материальной помощи устанавливается положением о порядке оказания материальной помощи Приложением № 12 к коллективному договору.

8.4. Обязательства Работодателя в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения:

- Работодатель проводит в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности Работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности;
- Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно Работнику и неработающим членам семьи в соответствии с положением, утвержденным Постановлением Правительства Республики Карелия от 02.02.2010 г. № 14-П «Об утверждении Положения о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и

обратно, для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Республики Карелия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членов их семей».

9. Работа с молодежью

В целях обеспечения эффективного участия молодых Работников в повышении уровня работы организации, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в организации стороны договорились, содействовать становлению и развитию молодежного общественного актива организации, состоящей из молодых специалистов.

9.1. Молодой работник – специалист, окончивший учебное заведение, впервые принятый на работу по специальности в образовательную организацию или имеющий соответствующий стаж работы менее 3 лет, в возрасте до 35 лет.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников;

9.2.2. Создавать условия для обучения и развития молодых Работников, исходя из потребностей организации и личных способностей Работника;

9.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым Работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

9.2.4. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;

9.2.5. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка обучающимся на заочной форме обучения, работающим в организации на условиях полного рабочего дня для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов;

9.2.6. Оплачивать (полностью или частично) обучение молодых Работников, направленных организацией в образовательные организации высшего или среднего профессионального образования, на условиях заключённых договоров;

9.2.7. Сохранять среднюю заработную плату на период подготовки и повышения квалификации молодых Работников и специалистов (не реже 1 раза в три года);

9.2.8. Обеспечить молодым Работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов;

9.2.9. Создавать условия для развития творчества молодых Работников в научно-технической и рационализаторской деятельности;

9.2.10. Осуществлять систематическое поощрение молодежного актива организации, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность;

9.2.11. Производить молодым Работникам, принятым на работу в организацию, ежемесячную доплату из фонда стимулирующих выплат в размере 3450,00 рублей в течение трех лет и единовременную выплату из фонда стимулирующих выплат в размере 3 450,00 рублей при приеме на работу;

9.2.12. Производить из фонда стимулирующих выплат единовременную выплату молодым работникам при вступлении в первый брак, рождении ребенка в размере 5 000 рублей;

9.2.13. Производить молодым Работникам, при наличии письменного заявления, выплату материальной помощи не чаще одного раза в год на неотложные нужды в размере одного должностного оклада;

9.2.14. Закреплять наставника за молодым Работником, прибывшим на работу в организацию после окончания учебного заведения на срок 1 год;

9.2.15. Производить ежемесячную выплату из фонда стимулирующих выплат в размере 1000 рублей наставнику, закрепленному за молодым Работником;

9.2.16. Принимать на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы граждан, ранее работавших в организации, на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу, выплачивает им единовременное пособие в размере не менее оклада по трудовому договору;

9.2.17. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития: - устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность;

9.2.18. Оказывать помощь молодым Работникам в соблюдении законодательно установленных для них льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);

9.2.19. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.2.20. Предоставлять отпуск молодым Работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

9.2.21. Соблюдать права молодых Работников в возрасте до 18 лет при заключении и расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 69, ст. 269 ТК РФ);

9.2.22. Добиваться мер социальной поддержки молодых Работников в части улучшения жилищных условий.

10. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

10.1. Работниками предпенсионного возраста являются Работники, которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право выхода на страховую пенсию по старости или до назначения досрочной страховой пенсии, при наличии необходимого стажа на соответствующих работах.

10.2. Работникам предпенсионного возраста устанавливаются следующие дополнительные гарантии:

10.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата – преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации и производительности труда отдается Работникам, предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ);

10.2.2. Предоставляется 1 (один) дополнительный день к ежегодному дополнительному оплачиваемому отпуску;

10.2.3. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году (ст.ст.116,128 ТК РФ);

10.2.4. Создаются условия для обучения Работников предпенсионного возраста, исходя из потребностей организации и личных способностей работника, а именно:

- производится, при наличии письменного заявления работника, и подтверждающих документов об обучении выплата материальной помощи на дополнительное обучение, не чаще одного раза в год в размере 500 рублей,

- устанавливаются по просьбе Работников предпенсионного возраста, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;

10.2.5. Предоставляются Работникам предпенсионного возраста ежегодно оплачиваемые 2 (два) дня для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ).

10.3. Работодателю запрещается:

10.3.1. Необоснованно отказывать Работникам предпенсионного возраста в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

10.3.2. Предлагать, тем более принуждать к переводу на неквалифицированную работу Работников предпенсионного возраста. Во всех случаях перевода на другую работу решение Работника должно быть добровольным;

10.3.3. Увольнять Работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

11. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ

В целях поддержания здорового образа жизни Работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению Работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания

11.1. Работодатель обязан проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа:

- проводить работу с работниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции «Узнай об этом на работе»;
- проводить обучение Работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;
- доводить до сведения Работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;
- организовывать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленные на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- организовывать социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- организовывать информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

11.2. Работники обязаны:

- пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи;

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;
- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;
- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях совок и щетку (веник);
- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь открытыми частями тела с предметами, загрязненными кровью и другими биологическими выделениями;
- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

11.3. Работники имеют право:

- получать информацию и консультирование, услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом;
- по желанию пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории СПИД либо в другом медицинском учреждении.

11.4. Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии Работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;
- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия Работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр Работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

11.5. Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

11.6. Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ\СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к Работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

11.7. Поддержка ВИЧ-инфицированных Работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных Работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.
- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких Работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

12. Заключительные положения. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

12.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями Сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.4. Администрация:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;
- обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора;
- ежеквартально на собраниях трудового коллектива докладывает о ходе их выполнения;
- отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год.

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.