

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Республики Карелия «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат № 24»
(ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»)

на 2025 – 2028 гг.

*(зарегистрирован в Управлении труда и занятости Республики Карелия
28 октября 2025 года регистрационный номер 237/2025)*

с изменениями и дополнениями

*(Дополнительное соглашение № 1, зарегистрированное в
Управлении труда и занятости Республики Карелия
08 декабря 2025 года регистрационный номер 271/2025 и
Дополнительное соглашение № 2, зарегистрированное в
Управлении труда и занятости Республики Карелия
29 декабря 2025 года регистрационный номер 298/2025)*

Представитель работодателя
Директор ГБОУ РК «Школа-
интернат № 24»

Представитель работников
Секретарь собрания трудового
коллектива Е.К. Шубина

М.Н. Кузьмина

«29» декабря 2025 года

Содержание

1. Общие положения	3
2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности	5
3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	7
4. Содействие занятости работников	10
5. Режим труда и время отдыха.....	11
6. Охрана труда и здоровья	12
7. Социальные льготы и гарантии.....	15
8. Работа с молодежью	17
9. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста	18
10. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации. Контроль выполнения коллективного договора.....	19
11. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников	
12. Приложение № 2. Положение об оплате труда работников	
13. Приложение № 3. Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат ГБОУ РК «Школа-интернат №24»	
14. Приложение № 4. Положение о распределении педагогической нагрузки на новый учебный год работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»	
15. Приложение № 5. Соглашение по охране труда	
16. Приложение № 6. Положение о профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущении дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганде здорового образа жизни	

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 24» (ГБОУ РК «Школа-интернат № 24») (далее - ОО) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Кузьминой Марины Николаевны, действующей на основании Устава.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - Шубиной Елены Константиновны, секретаря собрания трудового коллектива.

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 заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 сентября 2025 года. 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, которые являются неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка,

Приложение № 2. Положение об оплате труда,

Приложение № 3. Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат ГБОУ РК «Школа-интернат №24»,

Приложение № 4. Положение о распределении педагогической нагрузки на новый учебный год работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»,

Приложение № 5. Соглашение по охране труда,

Приложение № 6. Положение о профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущении дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганде здорового образа жизни.

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

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

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

1.23. Текст Договора доводится до всех Работников не позднее пяти дней после его подписания. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Договора всех вновь принимаемых работников.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. 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.

2.2. 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).

2.3. 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 приеме 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).

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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 осуществляться 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

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

2.10. 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).

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

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

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

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

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

2.16. 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.

2.17. ЭДО может осуществляться Работодателем посредством следующих операционных систем:

2.17.1. 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);

2.17.2. 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).

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

2.19. 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.

2.20. 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.

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

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

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.3. Систему оплаты труда устанавливать согласно приложению № 2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 24».

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

3.1.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, определяется в размере не менее 2/3 (двух третей) минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, рассчитанных пропорционально времени простоя, с применением на указанную величину районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. 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).

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

3.1.7. Оплата замены уроков Работнику по должности «учитель», при объединении классов в связи с временным отсутствием основного Работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.8. Оплата замены уроков Работниками по должности «тьютор», «воспитатель» или иные должности при замещении по должности «учитель» в связи с временным отсутствием основного Работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.9. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим Работникам, устанавливаются 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.

3.1.10. 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.

3.1.11. 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.

3.1.12. 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.

3.1.13. В порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники ОО имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

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

3.1.15. 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 педагогического работника, производится оплата замещенных уроков.

3.1.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, путем перечисления средств на банковские карты системы «Мир».

3.1.17. 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.

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

3.1.19. Работникам ОО при наличии средств в ФОТ выплачивается вознаграждение согласно приложению №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 24».

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

3.1.21. 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.

3.1.22. 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 (сто пятидесятой) 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.

3.1.23. 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).

3.2. Вопросы в области нормирования труда регламентируются отдельным локальным актом ОО. При этом Стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокой производительности труда отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.3. Распределение убираемых площадей:

3.3.1. Размер (величина) убираемых площадей определяется в соответствии с нормами и нормативами нормирования труда ОО.

3.3.2. Перечень убираемых площадей распределяется заместителем директора с функционалом АХР между работниками по должности «уборщик служебных помещений» на начало учебного года, утверждается приказом.

3.3.3. Перечень убираемых площадей может изменяться в течение года.

4. Содействие занятости работников

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового

потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

4.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

4.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

4.2.3. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 1 часа в неделю.

4.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

4.2.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

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

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

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

5. Режим труда и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24» (*Приложение № 1 к Коллективному договору*) (далее – Правила внутреннего трудового распорядка).

5.2. 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.

5.3. 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 обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.4. 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.

5.5. 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 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва, его конкретная продолжительность, а также места приема пищи и отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Порядок предоставления отпусков устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Охрана труда и здоровья

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

6.2. 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.

6.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем ООО осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.4. Работодатель обязан обеспечить:

6.4.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.4.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

6.4.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.4.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.4.5. 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, согласно приложению 2 к Соглашению по охране труда (Приложение № 5 к Коллективному договору);

6.4.6. 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;

6.4.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.4.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.9. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

6.4.10. 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, 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;

6.4.11. 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, достигшим возраста сорока лет, один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

6.4.12. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.4.13. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

6.4.14. 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;

6.4.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.4.16. 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);

6.4.17. 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;

6.4.18. 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, согласно приложению 3 к Соглашению по охране труда (Приложение № 5 к Коллективному договору),

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей, согласно приложению 3 к Соглашению по охране труда (Приложение № 5 к Коллективному договору);

6.4.19. 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;

6.4.20. Один раз в полгода информировать коллектив ОО о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

6.4.21. 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;

6.4.22. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.4.23. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

6.4.24. 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;

6.4.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.5. Работники обязаны:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.3. 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;

6.5.4. 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;

6.5.5. 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.

6.5.6. В здании ОО и на территории курение запрещается. За нарушение требований антитабачного закона предусматривается дисциплинарная ответственность (ст. 23 Трудового Кодекса Российской Федерации). Часть 1 ст. 192 Трудового Кодекса Российской Федерации предусматривает, что работодатель имеет право применять три вида взысканий: замечание, выговор, увольнение.

6.6. Работники имеют право на:

6.6.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.6.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

6.6.3. 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;

6.6.4. 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;

6.6.5. 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;

6.6.6. Профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

6.6.7. 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;

6.6.8. 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;

6.6.9. 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;

6.6.10. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

6.6.11. Компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление Работникам льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

7.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей:

7.2.1. Предоставляет Работникам дополнительный выходной оплачиваемый день (в случае, когда есть возможность замены Работника) в связи со следующими событиями:

- рождение 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, праздник «Последний звонок», выпускной в детском саду, в школе.

7.2.2. 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.

7.2.3. Обеспечивает детей Работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками, при наличии распорядительного акта учредителя в лице Министерства образования и спорта Республики Карелия.

7.2.4. Продлевает ежегодно отпуск матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3-х лет на срок до одного года до достижения ребенком шестилетнего возраста.

7.2.5. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.2.6. Устанавливает ежемесячную социальную надбавку в размере 10% к ставке заработной платы следующим Работникам, для которых ОО является местом основной работы:

- родителям (законным представителям) (одному из работающих в ОО), имеющим детей-инвалидов в возрасте до 14 лет,
- одиноким матерям, имеющих детей в возрасте до 18 лет, при наличии необходимых документов,
- родителям-инвалидам, имеющим несовершеннолетних детей.

7.3. Работодатель выплачивает материальную помощь по заявлениям Работников, согласно раздела V «Порядок и условия оказания материальной помощи работникам» приложения № 2 к Коллективному договору.

7.4. 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.).

7.5. 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 30.06.2017 г. № 217-П «Об утверждении Положения о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно отдельным категориям лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, и их неработающим несовершеннолетним детям».

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6.2. Перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.6.3. Предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.6.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.6.5. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника.

8. Работа с молодежью

8.1. В целях усиления социальной защищённости молодых специалистов, обеспечения эффективного участия молодых специалистов 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.

8.2. Молодой специалист — гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией или имеющий стаж работы менее 3 лет.

8.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

8.3.4. 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;

8.3.5. 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;

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

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

8.3.8. Обеспечить молодым специалистам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов;

8.3.9. Создавать условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности в научно-технической и рационализаторской деятельности.

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

8.3.11. Производить молодым специалистам, из числа педагогических работников, принятым на работу в ОО выплаты, согласно п. 3 Перечня видов, критериев, размеров и условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ГБОУ РК «Школа-интернат №24», приложения 3 к положению об оплате труда работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»;

8.3.14. В целях сохранения преемственности кадрового потенциала организации, закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в организацию после окончания учебного заведения на срок 1 год, развивать наставничество, проводить мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).

8.3.15. Производить Работнику, назначенному приказом ОО наставником молодого специалиста ежемесячную выплату, согласно п.п.1.24 п. 1 Перечня видов критериев и размеров выплат компенсационного характера педагогическим работникам ГБОУ РК «Школа-интернат №24» приложения 2 к положению об оплате труда работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 24»;

8.3.16. 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;

8.3.17. 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 ОО допускает такую возможность;

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

8.3.19. 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;

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

8.3.21. 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);

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

9. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.1. 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.

9.2. Работодатель создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности, а

также направленные системы наставничества. Работникам предпенсионного возраста устанавливаются следующие дополнительные гарантии:

9.2.1. 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);

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

9.2.3. Работодатель осуществляет мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров;

9.2.4. Работодатель привлекает работников пенсионного и предпенсионного возраста с их согласия и за дополнительную оплату на развитие системы наставничества с целью передачи практического опыта молодым специалистам и (или) вновь поступившим работникам;

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

9.3. Работодателю запрещается:

9.3.1. 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.

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

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

10. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации. Контроль выполнения коллективного договора

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. 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.

10.5. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с коллективным договором.