

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Республики Карелия «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат № 23»
(ГБОУ РК «Школа-интернат № 23»)
185013, г. Петрозаводск, пер. Ветеринарный, 17

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(2024 – 2027 г.г.)

От работодателя:
Директор
ГБОУ РК «Школа-интернат № 23»
Федорова О.А.

М.П.



От работников:
Представительный орган работников ГБОУ РК
«Школа-интернат № 23»

Иванова И.С. Луц
Кузнецова О.П. Луц

М.П.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
(протокол № 3 от 29 мая 2024 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № от « » 2024 года

М.П.

Содержание

	2
1. Общие положения	4
2. Права и обязанности сторон	8
3. Трудовой договор	11
4. Оплата труда	14
5. Вопросы занятости	15
6. Рабочее время и время отдыха	17
7. Охрана труда и здоровья	20
8. Социальные льготы и гарантии	22
9. Гарантии профсоюзной деятельности	
10. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	23
11. Приложения (всего 12 штук)	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 23» (ГБОУ РК «Школа-интернат № 23»), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, повышения социальной защищенности работников, эффективности деятельности трудового коллектива, совершенствования образовательного процесса в Учреждении, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иных нормативно-правовых документах.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации, действующего на основании Устава (далее - Работодатель),
- работники образовательной организации в лице представительного органа работников, избранного общим собранием трудового коллектива.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников образовательного учреждения по сравнению с законодательством РФ и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. 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.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения,

продления срока действия или заключения нового договора.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

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

1.11. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников образовательного учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами в переговорном порядке.

1.15. Стороны договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

1.16. Стороны договора определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через представительный орган работников:

- по согласованию с представительным органом работников;
- с учетом мнения представительного органа работников;
- 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.

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с представительным органом работников. Работодатель при согласовании с представительным органом работников локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта, представительный орган работников отказал в согласовании локального нормативного акта либо имеет предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации. Без согласования с представительным органом работников организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представительным органом работников:

- Положение о правилах внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 23» (Приложение № 1);
- Положение об общем собрании трудового коллектива ГБОУ РК «Школа-интернат № 23» (Приложение № 2);
- Положение о системе нормирования труда в ГБОУ РК «Школа-интернат № 23» (Приложение № 3);
- Положение о порядке работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ РК «Школа-интернат № 23» (Приложение № 4);
- Положение о Комиссии по трудовым спорам ГБОУ РК «Школа-интернат № 23»

(Приложение № 5);

- О профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганде здорового образа жизни в ГБОУ РК «Школа-интернат № 23» (Приложение № 6);
 - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 23» (Приложение № 7);
 - Положение «Оклады (должностные оклады) работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 23», установленные на основании отнесения профессий рабочих и должностей педагогических работников и служащих к соответствующим уровням профессиональных квалификационных групп» (Приложение № 8);
 - Положение «Перечень профессий и должностей работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 23», дающих право на получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств» (Приложение № 9);
 - Положение «Перечень профессий и должностей работников, ГБОУ РК «Школа-интернат № 23», занятых на работах с вредными условиями труда, которым на основании специальной оценки условий труда, проведенной в 2018-2019 году, установлены компенсации: повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко и др. равноценные пищевые продукты, льготное пенсионное обеспечение» (Приложение № 10);
 - Дополнительное соглашение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 23» (Приложение № 11);
 - Дополнительное соглашение по охране труда работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 23» на 2024-2027 г.г. (Приложение № 12);
 - другие локальные нормативные акты.
- 1.19. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.
- 1.20. 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 регистрации в соответствующий орган 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 с договором знакомятся все вновь принимаемые работники.

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 установленной нормальной продолжительностью 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, разрешение конфликта интересов, 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:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного и воспитательного процесса, создание комфортных условий обучения и проживания обучающихся, воспитанников;
- поддерживать деловую репутацию образовательного учреждения, соблюдать педагогическую и профессиональную этику, деловой стиль одежды;
- формировать у обучающихся, воспитанников общепринятые морально-этические и нравственные качества, стремление к всестороннему развитию личности, получению общего и профессионального образования;
- развивать у обучающихся, воспитанников трудолюбие, самостоятельность, инициативность, творческие способности, воспитывать у них дисциплину и организованность;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Устав ОУ, правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно оповещать Работодателя о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения (компетенции), повышать квалификацию в установленном порядке;
- содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом;
- участвовать в осуществлении программы развития Учреждения, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;
- не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также иную конфиденциальную информацию;
- соблюдать требования Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных законодательных актов.
- при приеме на работу в целях соблюдения требований ст. 331 Трудового кодекса РФ работники ОУ обязаны предоставлять документы, подтверждающие отсутствие судимости и уголовного преследования;
- 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;

- пройти психиатрическое освидетельствование в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- 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 сообщить 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).

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;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, материалами, технической и методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечить 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;
 - предоставить 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;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных 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 органам и представителям;
 - уведомлять представительный орган работников заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, 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 Учреждении вакансии.
 - предварительно (не менее чем за два месяца) уведомлять представительный орган работников о сокращении штата или численности работников;
 - проводить переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в том числе на другой должности или на другом рабочем месте, не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора;
 - создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - обеспечить 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.
- 2.5. Представительный орган работников имеет право:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, в том числе, сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 Трудового кодекса РФ, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссии по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

2.6. Представительный орган работников обязан:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
- содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства о труде, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локально - нормативных актов, действующих в образовательном учреждении;
- представлять всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов;
- направлять свою деятельность на:
 - ✓ улучшение условий работы и оплаты труда;
 - ✓ защиту профессиональных интересов работников;

3. Трудовой договор

3.1. В целях соблюдения требований Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 при приеме на работу с работником заключается трудовой договор в форме «эффективного контракта» - это трудовой договор с работником, 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;

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Форма трудового договора разрабатывается учреждением самостоятельно и утверждается руководителем учреждения. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается 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 выдается ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме 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.

3.3. Работодатель и работники 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.

3.4. 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 руководителей, главных бухгалтеров - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

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.

3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах.

3.6. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: предоставление учебного отпуска, укороченный рабочий день.

3.7. Нагрузка на новый учебный год, а также ее изменение в течение учебного года:

- педагогическим работникам, членам первичной профсоюзной организации ГБОУ РК «Школа-интернат №23», устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- педагогическим работникам, не входящим в состав первичной профсоюзной организации ГБОУ РК «Школа-интернат №23», устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

Ознакомление педагогических работников с основной нагрузкой в соответствии с трудовым договором под роспись должна быть завершена по окончании учебного года до ухода работников в отпуск.

- 3.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо ином отпуске, при распределении её на очередной учебный год, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя учреждения для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливается нагрузка в объеме, не менее определенной в Трудовом договоре на дату выхода в отпуск. Переданная временно другим педагогическим работникам нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.
- 3.9. При установлении учебной нагрузки на каждый новый учебный год постоянным педагогическим работникам, предусматривается ее сохранение в объеме, определенном трудовым договором. Учебная нагрузка может быть уменьшена в случае изменения учебного плана или по личному заявлению работника.
- 3.10. 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 три дня до изменения. Дополнительная педагогическая нагрузка назначается и снимается приказом руководителя ОУ.
- 3.11. 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).
- 3.12. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 3.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 3.14. Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.
- 3.15. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 3.16. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по выслуге лет или по возрасту, при длительном стаже работы в данном Учреждении 20 лет и более, Работодатель выплачивает ему вознаграждение за высокие результаты его профессиональной деятельности в размере, определяемом Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения.
- 3.17. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности, Работодатель производит выплату денежных средств в размере одного оклада при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения. В связи с выходом на пенсию по инвалидности, причиной которой является нарушение Работодателем правил техники безопасности и охраны труда, Работодатель производит выплату денежных средств в размере трех окладов в соответствии с трудовым законодательством РФ.
- 3.18. 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.

3.19. 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).

3.20. 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 представительного органа работников и доводится до сведения Работников.

3.21. 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.

3.22. 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.

3.23. 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.

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

3.25. 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 Дополнительного соглашения «О системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 23»».

4.2. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным 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 Учреждения 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.

4.4. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Дополнительного соглашения «О системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 23»».

4.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим Дополнительным соглашением «О системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 23»» и Положением о выплатах стимулирующего характера.

4.6. Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и состоит из:

- **должностного оклада (оклада) работника**, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;

- **компенсационных выплат;**

Компенсационные выплаты:

- ✓ За работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4%; (Приложение № 10 к Коллективному договору);
- ✓ За работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:
- ✓ Районный коэффициент – 1,15;
- ✓ Надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50%. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.
- ✓ Порядок применения, установления, условия исчисления стажа для указанных коэффициентов и процентных надбавок определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Карелия.
- ✓ За работу в ночное время – 35% от часовой тарифной ставки;
- ✓ Выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в праздничные дни);
- ✓ – 200 % от часовой (дневной) тарифной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- ✓ - 100% от часовой (дневной) тарифной ставки, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- ✓ Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

- **выплат стимулирующего характера** (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

4.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем государственного учреждения по согласованию с органом исполнительной власти Республики Карелия - главным распорядителем, в ведении которого находится государственное учреждение, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) государственного учреждения.

- 4.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетного финансирования.
- 4.9. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).
- 4.10. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.
- 4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.
- Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их согласия и по письменному распоряжению Администрации.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:
- в размере не менее 100% часовой (дневной) ставки (должностного оклада) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
 - в размере не менее 200 % часовой (дневной) ставки (должностного оклада) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.12. Оплату времени простоя производить в соответствии со статьей 157 ТК РФ.
- 4.13. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 4.14. 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».
- 4.15. Оплата замены уроков работнику по должности «воспитатель» при замещении им работника по должности «учитель», в связи с временным отсутствием основного работника, производится в размере 100% от должностного оклада «учитель» (при условии наличия соответствующего образования).
- 4.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
- 4.18. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.
- 4.19. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.
- 4.20. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 4.21. Выплата заработной платы в учреждении производится два раза в месяц - пятнадцатого числа и тридцатого или тридцать первого числа каждого месяца путём перечисления на банковские карты (возможно увеличение суммы заработной платы за первую половину месяца по личному заявлению работника).

- 4.22. Расчетный листок выдается 1 раз в месяц при выдаче зарплаты за вторую половину месяца.
- 4.23. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 4.24. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 4.25. 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.
- 4.26. 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 1/150 (одной ста пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации 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.
- 4.27. 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). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- 4.28. При наличии локальных актов и подтверждающих документов, Работодатель обязуется оплатить педагогам, обучающим детей на дому, проезд к месту обучения учащегося, если выезд и возвращение педагога осуществляется из образовательного учреждения.

5. Вопросы занятости

- 5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа работников. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
- Работодатель, представительный орган работников и первичная профсоюзная организация 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 лишь с соблюдением требований действующего законодательства.
- 5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному органу первичной профсоюзной организации и представительному органу работников организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, 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 не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы 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. Профсоюз обязуется сохранять увольняемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

5.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения представительного органа работников в вышеуказанном порядке. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов в неделю, для педагогических работников и работникам, занятым на работах с вредными и (или) 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. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения представительного органа работников организации по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

6.5. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни: 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.

6.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа работников 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 время пользуются педагогические работники. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника под роспись 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 этого 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:

- 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;

При наличии на иждивении детей до 16 лет либо родственников, нуждающихся в уходе, по заявлению работника, работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы общей продолжительностью не более 7 дней в течение календарного года.

6.12. По заявлению 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;
- для сопровождения детей в школу в первый класс в первый учебный день года, присутствия на празднике Последнего звонка.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях.

6.13. По заявлению работника Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка 2 дня на похороны близких родственников.

6.14. По заявлению работника Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка 3 дня за работу в течение полного предыдущего календарного года без листов нетрудоспособности.

6.15. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 16 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком 14 календарных дней в году.

6.16. 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.

6.17. По заявлению педагогического работника Работодатель предоставляет не реже чем каждые 10 лет педагогической деятельности длительный отпуск сроком до 1 года. Разрыв на части длительного отпуска педагогическим работникам не предусмотрен.

6.18. В соответствии со ст. 115, 116 ч.2, ст. 120 ч.1, ст.334 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приложение к приказу Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н) работникам, по должности «тьютор» устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.19. Привлечение воспитателей к иной педагогической работе при переносе выходных и праздничных дней в соответствии с производственным календарем для шестидневной рабочей недели осуществляется на основании приказа директора.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового Кодекса Российской Федерации), при наличии финансовых средств в бюджете учреждения. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. 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;
- 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 соответствии с законодательством о специальной оценке условий 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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;
- 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;
- 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, на основании специальной оценки условий труда:
 - ✓ дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- ✓ доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;
- ✓ молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей.
- 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;
- 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 представительного органа работников организации 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;

7.3. 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 Учреждения и на его территории курение запрещается. За нарушение требований антитабачного закона предусматривается дисциплинарная ответственность (ст. 23 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.4. 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 произошедшего 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.5. Профсоюзный комитет:

- организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.
- периодически, не реже одного раза в полгода, проверяет выполнение Работодателем предписаний общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Поддержка семьи, материнства и детства

- По заявлению работника Работодатель, в случае, когда есть возможность замены сотрудника, предоставляет работнику дополнительный выходной оплачиваемый день в связи с определенными событиями (для сопровождения детей в школу в первый класс в первый учебный день года, присутствия на празднике 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.
- По ходатайству представительного органа работников либо руководителя структурного подразделения работодатель выплачивает материальную помощь по заявлениям работников в размере 5 000 рублей в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами при наличии финансовых средств в Фонде заработной платы (стимулирующем фонде).
- Представительный орган работников при согласии сотрудников на данные мероприятия организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами.

8.2. При наличии финансовых средств в Фонде заработной платы работникам оказывается материальная помощь в размере 5 000 рублей в случаях: длительной болезни, смерти близких родственников, нахождения в тяжелых жизненных обстоятельствах. Решение об оказании материальной помощи работникам ОУ принимает комиссия по распределению стимулирующего фонда. Материальная помощь устанавливается приказом руководителя

Учреждения на основании письменного заявления работника в комиссию по распределению выплат.

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

- администрация и представительный орган работников Учреждения проводят 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 в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением Правительства РК от 30.06.2017 года № 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».
- работодатель оплачивает стоимость проезда для медицинских консультаций или лечения работнику в соответствии с Постановлением Правительства РК от 16.11.2016 года № 405-П «О Порядке оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения лицам, работающим в государственных органах Республики Карелия, государственных учреждениях Республики Карелия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также назначенным на должности, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется государственными органами Республики Карелия и (или) государственными учреждениями Республики Карелия, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

8.4. Поддержка молодых специалистов.

8.4.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенцией, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места оргтехникой и программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Дополнительным соглашением о системе оплаты труда работников и трудовым договором;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Дополнительным соглашением о системе оплаты труда работников и трудовым договором;
- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов, содействие их служебному росту;
- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;
- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.4.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов.

8.5. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста.

- работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста;
- работодатель организует мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию предпенсионеров по их запросу;
- работодатель обязан предоставить сотрудникам предпенсионного возраста по их заявлению ежегодно оплачиваемые два дня для прохождения бесплатной диспансеризации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможности размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет (профсоюзной организации) членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечислялся на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации)

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.11. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.12. Работодателем производится оплата деятельности председателя первичной профсоюзной организации в размере 15 % его должностного оклада, при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения, не реже 1 раза в год, или при предоставлении отчета.

10. Заключительные положения.

Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за исполнением 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.

10.2. Рассматривают в 7 – дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. 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.

10.4. Работодатель:

- 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.
- совместно с представительным органом работников отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год на общем собрании трудового коллектива;
- проводит не менее одного раза в год, с привлечением представительного органа работников, первичной профсоюзной организации проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации;
- рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

Если реализация предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решений.

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

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

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.