



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г. Оренбург, 460000
тел./факс (3532) 77-00-48
E-mail: mtzn56@mail.orb.ru

Директору
ГКОУ «Специальная
(коррекционная) школа -
интернат» г. Бугуруслана
Оренбургской области

21.12.2023 № 14/4520

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области сообщает, что коллективный договор ГКОУ «Специальная (коррекционная) школа — интернат» г. Бугуруслана Оренбургской области зарегистрирован 20.12.2023г.

Регистрационный номер **35400004/2323**.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 1 л. в 2 экз.

Заместитель министра

О.А.Мамедова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 409fc23782435af3031f1e4e4b64494e

Владелец: Мамедова Оксана Анатольевна

Действителен с 09.06.2023 до 01.09.2024

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА
коллективного договора

Исполненность работников, охваченных коллективным договором (тыс.чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта РФ	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Среднемесячная заработная плата (руб. на 1 чел.)	Наименование вида собственности
олигативного договора	Дата начала действия коллективного договора	Дата окончания действия коллективного договора	Срок действия коллективного договора			
2.2023 г.	15.12.2023 г.	14.12.2026 г.	3 г.			

Стороны соглашения, представители

Г.В.Родионова

От работодателя

О.А.Кульчикова

Рабочее время	40 часов в неделю (8 ч. в день). См. ПВТР					
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам	
	Положение об оплате труда			интенсивность, высокие результаты, качество работы		
Отпуска	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск на менее 28 календарных дней					
	На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем				
	Дополнительно - 7 календарных дней	Доплаты к выходному пособию	Дополнительный оплачиваемый отпуск			
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию				Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
	Предупреждение за 2 мес.; не допускается увольнение обих супругов, у кого есть нетрудоспособные члены семьи; с профессиональным заболеванием; инвалидов боевых действий; если родитель на военной службе; пенсионном.возраст; проработавшие не мн. 10 лет; родитель- одиночка (реб. до 16 лет)	Проработавшие свыше 10 лет на 20 % среднего месячного заработка	Дополнительно получение профес. образования			
Охрана труда	Обучение работников вопросам охраны труда; Финансирование мероприятий по охране труда; Вводный, на рабочем месте, периодич. и др. инструктажи; Обязательные (предварительные и периодические) медицинские осмотры; Расследование и учет несчастных случаев; Комитет (комиссия) по охране труда; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации; Специальная оценка условий труда.					

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Специальная(коррекционная) школа-интернат»
г. Бугуруслана Оренбургской области
с 15.12.2023 по 14.12.2026

От работодателя:

Директор

Вулицкина О.С. Кудряшова
подпись, инициалы и фамилия руководителя
организации

«15» *декабря* 2023 года



От работников:

Председатель ППО

И.В. Родионова
подпись, инициалы и фамилия председателя
первичной профсоюзной организации

«15» *декабря* 2023 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «ЦЗН г. Бугуруслана»

Регистрационный № *35400004/2323* от «*20*» *12* 20*23* года

Директор ГКУ «ЦЗН г. Бугуруслана»



М.А. Егорова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная(коррекционная) школа-интернат» г. Бугуруслана Оренбургской области (далее - ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана).

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Представитель ППО) Родионовой Татьяны Васильевны, действующей на основании Устава Профсоюза образования, Положения о Профсоюзе образования,

и работодатель - директор ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана в лице Кульченковой Ольги Алексеевны, действующего на основании Устава ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана.

1.4. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с образовательной организацией, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах (ст. 43. ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года лет с 15.12.2023 по 14.12.2026 и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

(Стороны имеют право вносить дополнительные соглашения к коллективному договору в период его действия (ст. 44. ТК РФ)).

1.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не ранее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.8. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. ОФОМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. 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.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. При приёме на работу всех вновь поступающих работников (до подписания трудового договора) работодатель знакомит (под роспись) с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68. ТК РФ).

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, так и дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

(Дополнительными условиями ГКОУ «С(К)ШИ» являются: уточнение места работы (с указанием структурного подразделения) и о рабочем месте; об испытании; о неразглашении персональных данных.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю перечень документов согласно ст. 65 ТК РФ.

2.7. При приеме на работу работодатель устанавливает срок испытания работнику до трех месяцев, руководителю и его заместителям, главному бухгалтеру - до шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно ст. 60 ТК РФ не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

3.1. 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.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представить председателю ППО:

- проекты приказов о сокращении численности или штата работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем председателю ППО не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3. При сокращении численности или штата ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана не допускается увольнение одновременно работающих обоих супругов, работников имеющих двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работников, получивших в период работы профессиональные заболевания; инвалидов боевых действий по защите Отечества; работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителей, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае,

если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ).

3.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- работники, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
- работники предпенсионного возраста;
- работники, проработавшие в организации не менее 10 лет.

3.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

3.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата 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 учётом его состояния здоровья.

3.8. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения, установленного срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ч. 2 ТК РФ), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана либо сокращением

численности или штата работников образовательной организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.10. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет на 20 процентов среднего месячного заработка.

3.11. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), а так же переподготовку работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 173-177 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Работодатель ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана обязуется выплачивать работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 136 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца.

4.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.5. 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.

Работодатель обязуется возмещать работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой по требованию работника денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей в период задержки выплаты заработной платы, от общей суммы не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета заработной платы включительно.

4.6. Работодатель ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана устанавливает повременную систему оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда, которое является приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

4.6.1. Система оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих и иных обязательных выплат.

4.6.2. К компенсационным выплатам относятся:

- при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем;

- работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П (приведено в Обзоре практики Конституционного Суда РФ за второй и третий кварталы 2018

года)).

4.6.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана которое является приложением к коллективному договору (Приложение № 2);

- вознаграждение (премия) в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи в ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана, которое является приложением к коллективному договору (Приложение № 3).

4.7. О начале простоя, вызванного различными причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и перерывы для отдыха и питания в ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, которое является приложением к коллективному договору (Приложение № 4).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для:

- руководителя, заместителя директора по УВР, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, служащих, технического персонала - 40 часов в неделю (8 часов в день), кроме некоторых категорий работников (младший воспитатель, сторож, повар) которым установлен сменный график работы;

- педагогических работников (педагогическая работа за ставку заработной платы) - не более 36 часов в неделю, продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую, предусмотренную квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени (Приказ от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

5.3. Режим работы директора, заместителей директора, может определяться с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана.

5.4. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается трудовым договором, иными локальными актами организации.

5.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время совместно с обучающимися. Прием пищи данные Работники осуществляют в школьной столовой.

5.6. Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

5.7. При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

5.8. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.9. Стороны установили, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также:

- работники, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
- работники за 5 лет до наступления пенсионного возраста.

5.10. Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством РФ.

5.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия Работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

5.12. Работникам ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.13. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается:

- на один час - для всех работников;

- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для работников, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

5.14. Работодатель предоставляет работникам Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим Работникам продолжительностью не менее 56 календарных дней в соответствии с Коллективным договором. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана с учетом мнения председателя ППО.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён (под роспись) не позднее чем за две недели до его начала.

Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются следующие работники:

- женщины, имеющие двух детей в возрасте до 16 лет;
- работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
- работники, усыновившие (удочерившие) ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники, которые осуществляют опеку и попечительство над ребенком в возрасте до шестнадцати лет.

5.16. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.17. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116, 117 ТК РФ):

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней;
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 20 лет - до 5 дней;
- председателю неосвобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации - 6 календарных дней;
- заместителю председателя ППО - 3 календарных дня;
- работникам, имеющим инвалидность - 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам - 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру за интенсивность и качество выполняемой работы - 14 календарных дней;

- заведующему хозяйством, секретарю, бухгалтеру, кладовщику, кастелянше за эпизодическое выполнение работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени - 2 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.18. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребёнка (отцу) – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей – учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- в связи с призывом сына на срочную военную службу (объявления мобилизации) - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат (60, 65 лет) со дня рождения - 2 календарных дня;
- в связи с необходимостью сопровождения тяжело больного родственника (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) - 1 календарный день;
- в связи со смертью родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – 3 календарных дня.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих - до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создать безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего

места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ)

6.1.3. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.4. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

6.1.5. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.6. Проводить в соответствии с законодательством Российской Федерации мероприятия по улучшению условий и охраны труда в ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана (ст. 225 ТК РФ).

6.1.7. Создать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей Работодателя, работников и членов Профсоюза, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

6.2. Работник обязуется соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ.

6.3. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 216 ТК РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. Исходя из своих финансовых возможностей работодатель предусматривает предоставление гарантий и компенсации, указанных в данном разделе.

7.3. Работодатель по своему решению может оказывать материальную помощь работникам:

- к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей;
- в связи с поступлением ребёнка в школу;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- при достижении пенсионного возраста;
- в связи с юбилейной датой, праздничной датой;
- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в связи со смертью члена семьи или самого работника;
- в случае продолжительной болезни работника, членов семьи;
- связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью;
- в случае с оплатой медикаментов и лечения при травме на производстве;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству председателя ППО.

7.4. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилых помещений для постоянного проживания нуждающимся работникам.

7.5. Работодатель освобождает работников на один день (при необходимости более) с сохранением за ними места работы и заработной платы для прохождения медицинского осмотра и обязательного психиатрического освидетельствования, (ст. 185 ТК РФ) диспансеризации.

7.6. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Работодатель создаёт следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом, а также проведения культурно-массовых мероприятий: (предоставление работникам спортивного зала и тренажёрного зала для занятий спортом, предоставление первичной профсоюзной организации спортивного зала и

других помещений (бесплатно) для проведения спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для членов ППО и их семей).

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности ППО ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана (далее - ППО), реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности ППО со стороны руководителя образовательной организации и структурных подразделений. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности ППО, о социальном партнерстве в организации.

8.3. Работодатель предоставляет ППО на период действия коллективного договора в бесплатное пользование оборудованный кабинет на втором этаже Учебного корпуса № 2 по адресу Пилюгинское шоссе 17, и обеспечивает ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет ППО затребованные помещения для проведения профсоюзных собраний работников.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет ППО оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также беспрепятственно предоставляет необходимые нормативные правовые документы.

8.5. Для обеспечения деятельности ППО бесплатно предоставляются телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов ППО, в размере 1%, предусмотренном Уставом Профсоюза образования.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами ППО, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза образования денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% от их заработной платы.

8.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.8. ПК ППО вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в пятидневный срок рассматривать по существу предложения и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя ППО или заместителя председателя ППО в управленческих совещаниях.

Председатель ППО и представитель ППО в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности ОО; по расследованию несчастных случаев на производстве, по охране труда, по распределению стимулирующей части оплаты труда, контроль за организацией питания в школе, антикоррупционной политике, по профилактике терроризма и экстремизма ОО, по распределению материальных и нематериальных видов поощрений.

8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, председатель ППО, вышестоящие профсоюзные органы вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать помещения ОО и места работы в организации;
- в интересах работника (с его письменного согласия) запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять условия труда, порядок начисления по заработной плате и т.п.

8.11. Через средства информации председатель ППО, Профсоюз образования вправе информировать работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.12. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования председателем ППО времени их проведения (не позднее чем за один день).

8.13. Не освобождённым от основной работы руководителям Профсоюза за дополнительную работу, предоставляются дополнительные отпуски из расчёта средней заработной платы:

- председателю ППО - 6 календарных дней;

- заместителю председателя ППО - 3 календарных дня.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. В ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

9.3. Председатель ППО, заключивший данный коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.4. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9.5. Работодатель или уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 15 декабря 2023 года и действует по 14 декабря 2026 года включительно.

10.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (дополнительные соглашения к коллективному договору).

10.3. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

10.4. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст. 382 ТК РФ).

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана в течение 7 рабочих дней после его подписания посредством ознакомления (под роспись).

10.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана. С отчетом выступают представители обеих сторон.

10.8. Коллективный договор сохраняет свои действия в случае изменения наименования ОО, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана. При ликвидации ОО коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9. За неисполнение условий коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами.

10.11. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложения к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Приложение № 1. Положение об оплате труда работников ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана.

Приложение № 2. Положение о стимулирующих выплатах работникам ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана.

Приложение № 3. Положение о премировании и материальной помощи в ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана.

Приложение № 4. Правила внутреннего трудового распорядка ГКОУ «С(К)ШИ» г. Бугуруслана.