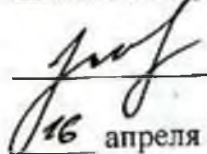
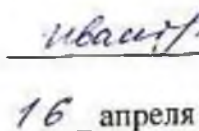
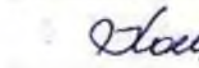


Представительский орган
работников КГКОУ ШИ 3
(избран на Общем собрании трудового
коллектива работников
Школы-интерната ____ апреля 2018 г.)

 Зыков С.С.
16 апреля 2018 г.

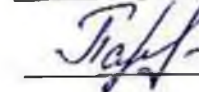
 Иванова Л.Г.
16 апреля 2018 г.

 Харитонова Л.А.

16 апреля 2018 г.

 Жабина Л.А.

16 апреля 2018 г.

 Пархоменко Е.А.

16 апреля 2018 г.

Представитель работодателя
директор КГКОУ ШИ 3
Васильева Н.А.


16 апреля 2018 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

красного государственного казенного общеобразовательного учреждения для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей, реализующего адаптированные основные
общеобразовательные программы «Школа-интернат № 3»
(КГКОУ ШИ 3)

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер № <u>126</u> от " <u>16</u> " <u>05</u> 201 <u>8</u> г.
Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников - <u>1</u>

г. Хабаровск
2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем, в лице их представителей, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в краевом государственном казенном общеобразовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 3» (КГКОУ ШИ 3) (далее – КГКОУ ШИ 3, Школа-интернат, организация).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники КГКОУ ШИ 3, в лице их представителей уполномоченных представлять их интересы в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- работодатель, в лице его представителя – директора Васильевой Натальи Андреевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации Школы-интерната (далее – профсоюз, профсоюзная организация), имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором Школы – интерната, реорганизации Школы-интерната в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Школы-интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности, в соответствии с ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы-интерната.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.14. Виды локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзной организации, Совета Школы-интерната:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие показатели, качество выполняемых работ
- Инструкции (в том числе должностные, по охране труда, по технике безопасности).

Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзной организации, в других случаях предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.14.1 Виды локальных нормативных актов, принятие (изменение, дополнение) которых допускается по согласованию с Советом Школы-интерната:

- правила, положения (в том числе, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников Школы-интерната и др.).

1.15. Управление Школой-интернатом осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Единоличным исполнительным органом Школы-интерната является директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью Школы-интерната.

В Школе-интернате сформированы коллегиальные органы управления, к которым относятся: Общее собрание трудового коллектива Школы-интерната, Совет Школы-интерната, Педагогический совет Школы-интерната, Попечительский совет Школы-интерната.

Структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция коллегиальных органов управления Школы-интерната, порядок принятия ими решений устанавливаются уставом Школы-интерната и положениями.

Формы участия работников в управлении Школой-интернатом закреплены в статье 53 ТК РФ.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии Трудовым кодексом РФ, другими нормативно-правовыми актами, Уставом Школы-интерната, а также настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки педагогических работников, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, выплаты стимулирующего характера.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон, с учетом требований ст. 72 ТК РФ.

2.5. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников Школы-интерната устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, с учётом особенностей предусмотренных настоящим коллективным договором.

Объём учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год определяется до ухода их в отпуск (не менее чем за два месяца до начала нового учебного года) и устанавливается локальным нормативным актом Школы-интерната принятым с учётом мнения профсоюза.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников, под роспись, с локальным нормативным актом, устанавливающим объём учебной нагрузки на новый учебный год, до ухода их в ежегодный отпуск (не менее чем за два месяца до начала нового учебного года).

2.6. Распределение свободной учебной нагрузки (в случае постоянного или временного отсутствия педагогического работника, увеличения количества часов по учебным планам и т.д.) в первую очередь осуществляется между педагогическими работниками Школы-интерната, для которых Школа-интернат является местом основной работы и которые не обеспечены нормой учебной нагрузки (с учётом специализации педагогического работника).

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником (эффективного контракта)) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы–интерната, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе-интернате.

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником допускается только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы-интерната.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы-интерната.

3.3. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173, 174, 176 ТК РФ.

3.4. Работодатель способствует работнику в организации профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации (в разрезе специальности).

3.5. Работодатель ходатайствует перед учредителем о направлении работника для повышения квалификации. В случае направления работника для повышения квалификации за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Предупреждать (уведомлять) работников Школы-интерната о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Школы-интерната и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом в профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в

случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Сообщение должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков);

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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;
- создавать производственный совет;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых

обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективными контрактами);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами).

6. Основные права и обязанности работника

6.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- 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);

- все педагогические работники Школы-интерната обязаны посещать заседания Педагогического совета;

- все работники Школы-интерната обязаны посещать Общее собрание трудового коллектива Школы-интерната.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы-интерната, определяется с учетом круглосуточного пребывания воспитанников, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательной организации.

7.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени каждого из педагогических работников (в зависимости от должности и (или) специальности, с учётом особенностей их труда) определяется Правительством Российской Федерации.

7.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.5. Расписание занятий разрабатывается с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

7.6. Порядок привлечения работников Школы-интерната к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, для данной категории работников может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников.

7.8. Время каникул, не совпадающие с очередным отпуском работников, является рабочим временем педагогических и других работников Школы-интерната.

7.9. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы-интерната.

7.10. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающие с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В период осенних, зимних и весенних каникул работники по должностям (инструктор по труду, работник КОРЗ, уборщик служебных помещений, дворник, водитель, ассистент, тьютор, кастаньяша) могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков (уборка и благоустройство территории Школы-интерната, штукатурно-малярные работы, ремонт оборудования и инвентаря и т.п.), в пределах установленного им рабочего времени.

Работодатель вправе в летнее каникулярное время привлекать работников Школы-интерната к проведению работ по выполнению косметического ремонта помещений Школы-интерната в пределах установленного им рабочего времени.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124,125 ТК РФ.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

7.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 2-х календарных дней в сентябре месяце;

- в связи с переездом на новое место жительства до 2 календарных дней;

- для проводов детей в армию до 5 календарных дней.

- в случае регистрации брака работника до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников до 5 календарных дней.

7.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

7.15. Работодатель обязуется предоставлять учителю не менее одного методического дня в каникулярное время.

8. Оплата и нормирование труда

8.1. Системы оплаты труда, действующие в Школе-интернате устанавливаются локальными нормативными актами и должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

8.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий период в денежной форме два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 05 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

8.3. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику работодатель должен выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

8.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда производится в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты – размер доплаты к тарифной ставке (окладу) работника – устанавливаются работодателем по результатам проведения специальной оценке условий труда (СОУТ) и фиксируются в локальном нормативном акте (Положении об оплате труда) с учётом мнения профсоюзной организации и Совета Школы-интерната. Размеры повышенной оплаты указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

8.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы, а так же за своевременность направления необходимых сведений и документов в Централизованную бухгалтерию КГКУ «ЦБУРПОО», которое в соответствии с условиями Договора о бухгалтерском обслуживании Учреждения № 31 от 18 декабря 2015 г., осуществляет полномочия по начислению и выплате заработной платы работника Школы-интерната в установленном размере и в установленные сроки, несёт директор Школы-интерната.

9. Гарантии и компенсации

9.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодатель обязан:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, в размере определенном законодательством;

9.2. Работодатель осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия, работнику, получившему трудовое увечье, в связи с работой в Школе интернате.

9.3. Работодатель ходатайствует перед учредителем о постановке работника на учет в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в сумме не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

10.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

10.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- 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 условий 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, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- 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, предоставляемых им гарантиях, 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, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, 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 федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Школы-интерната.

10.3.1. Система управления охраной труда Школы-интерната, регламентируется локальным нормативным актом (положением), принимаемым работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации

10.4. Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

10.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в нарушение трудового законодательства РФ.

11.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

11.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

11.5. Работодатель предоставляет профсоюзному органу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Школы-интерната.

11.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав комиссий Школы-интерната по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

11.7. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа по вопросам:

- определения (изменения) учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу;
- привлечения работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- установления размера и порядка выплаты вознаграждения, предусмотренного частью 3 статьи 112 ТК РФ «Нерабочие праздничные дни»;
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- введения мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами профсоюзной организации Школы-интерната (ст. 193, 194 ТК РФ);
- разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

11.8. Профсоюзная организация обязуется:

- представлять и защищать интересы всех работников по социально-трудовым вопросам;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы в соответствии со ст. 30 ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и работников, не являющимися таковыми в суде;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы-интерната;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу 16.апреля 2018 года , и заключен на срок три года, и действует с 16 апреля 2018 года до 16апреля 2021 года.

Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, по одному для каждой из сторон и один экземпляр для предъявления на уведомительную регистрацию. На дату вступления в силу (16апреля 2018 г.) настоящий коллективный договор приложений не имеет.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

12.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, реализующего адаптированные
основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 3»
(КГКОУ ШИ 3)
(заключённому на период с 16 апреля 2018 г. по 16 апреля 2021 г.)**

Принято на общем собрании
трудового коллектива КГКОУ ШИ 3
(протокол № 19 от 28.05.2018 г.),

г. Хабаровск
2018 год

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору КГКОУ ШИ 3

Краевое государственное казенное общеобразовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 3» (КГКОУ ШИ 3) (далее – КГКОУ ШИ 3, Школа-интернат, учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Васильевой Н.А. и работники Школы-интерната, именуемые далее «Работники», в лице членов Комиссии по ведению коллективных переговоров со стороны работников, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору о нижеследующем:

1. Пункт 8.4 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто 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 по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ);

2. Пункт Раздела 1 Коллективного договора дополнить после слова «наименования» словами и «и типа»;

3. Раздел 3 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Школы-интерната.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы-интерната.

3.3. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173, 174, 176 ТК РФ.

3.4. Работодатель способствует работнику в организации подготовки и дополнительного профессионального образования (в разрезе специальности).

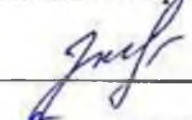
3.5. Работодатель ходатайствует перед учредителем о направлении работника для подготовки и дополнительного профессионального образования. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата»;

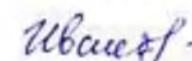
4. В абзаце 11 пункта 7.13 Раздела 7 Коллективного договора слова «на похороны» заменить словами в случае смерти»;

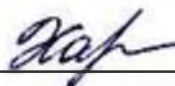
5. Пункт 9.1 Раздела 9 Коллективного договора перед словом «законом» дополнить словом «Федеральным»;


Дополнительное соглашение вступает в силу и действует с 28 мая 2018 г.

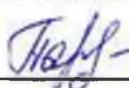
Представительный орган
работников КГКОУ ШИ 3
(избран на Общем собрании трудового
коллектива работников
Школы-интерната 23 мая 2018 г.)


Зыков С.С.
28 мая 2018 г.


Иванова Л.Г.
28 мая 2018 г.


Харитоновна Л.А.

28 мая 2018 г.

Жабина Л.А.

28 мая 2018 г.

Пархоменко Е.А.

28 мая 2018 г.

Представитель работодателя
директор КГКОУ ШИ 3
Васильева Н.А.
28 мая 2018г.

