

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Совета учреждения

Исполняющий обязанности
директора

С.Е. / Каверзина С.Е.
(подпись) (расшифровка подписи)

05 августа 2022год


Я.В.Петренко
(подпись) (расшифровка подписи)

05 августа 2022год

СОГЛАСОВАНО от работников:

Председатель профсоюзного
комитета

Г.В. / Вострякова Г.В.
(подпись) (расшифровка подписи)

05 августа 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2024г.

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Североонежское специальное учебно-воспитательное учреждение»

2022г.
ОГЛАВЛЕНИЕ:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	4
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	5
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	11
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	13
ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА	14
ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	15
ОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	16
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	18
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ СОВЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ.	18
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	19
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	20
Приложения к коллективному договору:	
1 Трудовой договор	22
2 Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на компенсационную доплату	27
3 Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день и работу с вредными условиями труда	28
4 Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	29
5 Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства	31

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Термины и определения, используемые в настоящем коллективном договоре:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключенный между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Работники – лица, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем.

Работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Североонежское специальное учебно-воспитательное учреждение».

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законными и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего распорядка и иные локальные акты учреждения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя – директора ГБПОУ АО «Североонежское специальное учебно-воспитательное учреждение» и работниками в лице их представителя – председателя Совета учреждения (представителя трудового коллектива) – председателем профсоюзного комитета.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высокие требования, предусмотренных настоящим договором.

1.2 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3 Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

1.4 Совет учреждения ГБПОУ АО «Североонежское специальное учебно-

воспитательное учреждение» является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, исполнении и изменении коллективного договора.

1.5 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию полномочным выборным органом Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

1.6 Профсоюз принимает участие в решении общих задач и целей в трудовом коллективе Работодателя, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата

1.7 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 Трудового кодекса РФ).

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

1.9 Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1 Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, Работодатель и Работники договорились:

2.2 Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед Работодателем, и социальную защиту Работников.

2.3 Работодателю при принятии приказов и иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы Работников, учитывать положение настоящего коллективного договора.

2.4 Все вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решать совместно путём переговоров.

2.5 Предоставлять сторонам достоверную информацию о принимаемых решениях и документах по трудовым, социально-экономическим вопросам.

2.6 Способствовать формированию корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включённых в коллективный договор.

2.7 Содействовать в улучшении морально-психологического климата в трудовом коллективе и предотвращения социальной напряжённости.

2.8 Решать вопросы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, включающих:- закрепление наставников Работниками из числа молодежи в первый год их работы, установлен наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых соглашением;

- осуществление дополнительного профессионального образования программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком достижения им возраста 3-х лет;
- обеспечение гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9 Способствовать организации систематической работы по повышению квалификации и переподготовке Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10 Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест и массового увольнения.

2.11 Работодатель должен учитывать мнение профсоюза во всех случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- при увольнении работников (ст.ст. 81, 82 ТК РФ);
- при привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- при составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- при утверждении графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- при установлении системы оплаты труда и стимулировании повышения оплаты труда за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни (ст.ст. 154, 135 ТК РФ);
- при установлении различных систем премирования, доплат и надбавок (ст.147 ТК РФ);
- при определении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при утверждении правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- при установлении форм профессиональной подготовки и повышения квалификации (ст.196 ТК РФ);
- при принятии мер при угрозе массового увольнения (ст.180 ТК РФ);
- при разработке инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ об образовании отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим

коллективным договором.

Все Работники независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. (Приложение №1)

3.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора и других соглашений, Устава и иных локальных правовых актов Работодателя.

3.4 Работники в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом, правилами внутреннего распорядка, иными локальными правовыми актами Работодателя, трудовым договором, утвержденными должностными инструкциями и коллективным договором.

3.5 Работодатель:

– Работодатель обязуется не допускать ущемления прав и гарантий работников, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением и коллективным договором.

– Работодатель представляет профсоюзу информацию, необходимую для осуществления уставных задач профсоюза, в том числе по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

– Работодатель разрабатывает мероприятия по кадровому обеспечению организации квалифицированными рабочими или служащими и специалистами среднего звена, специалистами с высшим образованием.

– Работодатель организует предоставление дополнительного профессионального образования работников, обучение вторым профессиям в соответствии с требованиями ст. 196 Трудового кодекса РФ.

– При приеме на работу и заключении трудового договора Работодатель знакомит Работников под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности, должностной инструкцией и другими локальными правовыми актами Работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников.

– Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев указанных в ст. 72.2 ТК РФ

– Трудовой договор с Работниками преимущественно заключается на неопределенный срок.

Изменение и дополнение к трудовому договору вносятся в порядке и условиях предусмотренных в трудовом законодательстве (ст. 72-75 Трудового кодекса);

– Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работниками государственного учреждения.

– Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

– Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

– Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников, нарушение прав и гарантий Работников.

– Работодатель обязуется своевременно уведомлять Работников письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе об изменениях размера должностного оклада (тарифной ставки, ставки заработной платы), не позднее чем за два месяца до их введения а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

– Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать, исходя из количества часов по учебному плану программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения (или по согласованию) профсоюза.

– Изменение существенных условий трудового договора допускать, по общему правилу, только на новый учебный год в связи с изменениями организационными или технологическими условиями труда (изменение числа классов – комплектов групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником по его согласию увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года), а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы по изменению его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) согласно ст. 74 ТК РФ.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебную нагрузку на новый учебный год преподавателей и других работников ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливают с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзом.

Производить ознакомление педагогических работников, до ухода в очередную отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, применять унифицированную форму (Тарификационный список работников), предусмотренную приложением 23 Учетной политики.

Производить ознакомление педагогических работников с тарификационным списком до 01 сентября на новый учебный год под подпись.

Преподавателям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохранять преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

– Преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставлять только в том случае, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

– Работодатель обязуется уведомлять Работников, профсоюз и совет учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Массовым увольнением является освобождение более 10 % работников в течение 90 календарных дней. (ст. 82 ТК РФ).

– Представлять в Совет учреждения и профсоюз не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

– Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- в) родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- г) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

– Работникам высвобожденным в связи с сокращением численности или штата предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством (ст. 127,178, 180, 318 Трудового кодекса РФ),

– Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

– Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в

учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей совета учреждения;

– Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);

– Обеспечить защиту и представительство работников (членов профсоюза) в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

– Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.6. Работодатель и профсоюз:

– Выступают инициаторами заключения коллективных договоров, конкретизируют в них положения, закреплённые в областных отраслевых (межотраслевых) соглашениях, территориальных соглашениях, соглашениях по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в случае распространения на соответствующие организации.

– обеспечивают участие представителей работников в процедурах банкротства работодателя.

3.7 Профсоюзы:

– Осуществляют контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации, законодательства Архангельской области, обеспечивают защиту интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества, находящегося на территории Архангельской области, а также при реорганизации, ликвидации и банкротстве организаций.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов (ст. 100, 103, 104, Трудового кодекса РФ) Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждёнными работодателем с учетом мнения (или по согласованию) совета учреждения.

4.2. Работодателем применяется суммированный учет рабочего времени.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов в неделю для женщин.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю по ставке заработной платы (должностной оклад) (ст. 333 Трудового кодекса РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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".

4.5. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

4.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению сторон в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно, предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на один час. Если 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 (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях:

- с их письменного согласия, для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений;

- без их согласия - для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества, по письменному распоряжению работодателя;

- в других случаях с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюза

(ч.6 ст.113 ТК РФ)

4.9. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается:

- с письменного согласия работника в соответствии с ч. 2 ст. 99 ТК РФ,
- без согласия работника в соответствии с ч. 3 ст. 99 ТК РФ
- в других случаях с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюза

(ч. 4 ст.99 ТК РФ)

Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени регламентируется ст. 104 ТК РФ и ст. 99 ТК РФ

4.10. Работа в ночное время выполняется по должности: машинист (кочегар) котельной, режимная служба, медицинская служба, сторож (вахтер).

4.11. Перечень должностей работников с ненормированным днём утверждается работодателем локальным нормативным актом в соответствии с Советом учреждения и профсоюзом.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 114 ТК РФ) (Приложение № 3)

4.12. Время перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Работодатель обеспечивает педагогическим, медицинским и иным работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями. Продолжительность рабочего времени в этом случае не удлиняется.

4.13. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск – основной продолжительностью 28 календарных дней. (ст.114, ТК РФ)

– дополнительный продолжительностью 16 календарных дней (ст. 114 ТК РФ)

– удлиненный продолжительностью 56 календарных дней (ст.33 Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 (ред. 07.04.2017г №419)"О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

– в соответствии с решением Российской Трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений добавить к основному ежегодному оплачиваемому отпуску 2 календарных дня для профилактики от коронавирусной инфекции (covid-19).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее чем за 2 недели наступления календарного года.

Отпуск сотрудникам, имеющим трех или более несовершеннолетних детей, предоставляется в любой момент, минуя утвержденный график отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся по согласию работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств в учреждении.

4.14. В соответствии со ст. 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном учреждении; по соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения 6 месяцев.

4.15. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ)

4.16. Работникам за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ) (Приложение №3)

4.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании письменного заявления в связи:

- регистрацией брака сотрудника (близких родственников) - до 3 дней;
- смертью родственников и близких - до 5 дней;
- рождением ребенка - до 5 дней;
- участникам Великой отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году, **Федеральный закон «О ветеранах» от 21.01.1995г. № 5-ФЗ;**
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; (ст. 128, 263 ТК РФ).

- Работнику, имеющему 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.18. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование организации в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- на похороны близких родственников - до 2 дней;

4.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Педагогическим работникам допускается деление отпуска на 2-3 части в связи спецификой работы учреждения.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает оплату труда Работников за выполненными должностными обязанностями и работ, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией и иными локальными правовыми актами Работодателя, по профессиональным квалификационным группам.

Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и иными локальными правовыми актами Работодателя.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 145 ТК РФ (ст. 132 Трудового кодекса).

5.3. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда и условиях применения доплат и надбавок в учреждении.

5.4. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования, и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.5. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из фонда заработной платы в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации тарифной ставки (должностного оклада):

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ), на основании акта экспертной комиссии, производящей специальную оценку рабочих мест по условиям труда;
- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ);
в размере 35% работникам занимающих должность дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, машинист (кочегар) котельной, сторож (вахтер);
в размере 50% медицинским работникам
- Ночным временем считается работа с 22:00 часов до 06:00 часов (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 152 Трудового кодекса РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса РФ);
за первые два часа в полуторном, в последующие часы - в двойном размере ;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса РФ);
- за время простоя (ст. 157 Трудового кодекса РФ);
- за разрывной рабочий день (ст. 149 Трудового кодекса РФ);

2-3 части, в
5.7. При выполнении работником работ различной квалификации производит оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса РФ);

5.8. Письменно под роспись извещает работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

5.9. Извещает каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профсоюза, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

5.10. Работодатель обязуется до проведения специальной оценки условий труда сохранять гарантии и компенсации (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (Приложение №2)

5.11. Работодатель информирует работников не реже одного раза в год о доходах и расходах бюджетных и внебюджетных средств на заседании Педагогического совета Работодателя

5.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 134 ТК РФ)

5.13. Зарботная плата работникам выплачивается в денежной форме национальной валюте РФ два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Для перечисления заработной платы на банковский счет (карту) сотрудник должен написать заявления с указанием наименования банка, номера банковского счета. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работника не допускается.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

6.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса).

6.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

6.4. Повышать квалификацию работникам учреждения:

– педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет (ст. 273 ст. 49 ч 2).

– медицинским работникам не реже одного раза в 5 лет (Приказ Министерства здравоохранения от 3 августа 2012 г. N 66н)

6.5. 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, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса);

6.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по результатам устанавливать работникам соответствующую полученную квалификационную категорию оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, сохраняя за ними место работы (должности) среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, согласно «Положения о предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками», разработанного и утвержденного приказом по учреждению «Об утверждении локальных актов

ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

7.1. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

1) информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда;

2) обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

3) обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

4) организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований);

5) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6) обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

7) обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников;

8) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9) принять меры по финансированию ежегодно реализуемого работодателем перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

10) организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда в установленные законодательством РФ сроки;

11) осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12) проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

13) соблюдать требования в области охраны труда, предусмотренные статьями 22 и 212 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

14) обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №4, 5);

15) обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

7.3. Работники обязуются:

1) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда;

2) своевременно проходить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3) 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры

(обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя

5) знакомиться под роспись с результатами специальной оценки условий труда.

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ (с изм. от 30.10.2018г.) «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 (ред. от 22.06.2010г.) «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 (ред. от 24.12.2018г.) «О противопожарном режиме» и Постановлением Правительства РФ № 1479 от 16.09.2020г.:

8.1. Работодатель обязан:

1) назначить лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности на объекте

2) соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

3) разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

4) проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности;

5) содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать использование не по назначению;

6) оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

7) предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

8) обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны для осуществления ими служебных обязанностей;

9) предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности и о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

10) незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах и неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

11) Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности;

12) Работодатель несет ответственность за организацию и своевременное обучение в области пожарной безопасности и проверку знаний пра

пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарнотехническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Работники имеют право на:

- 1) получение информации по вопросам пожарной безопасности;
- 2) участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

8.3. Работники обязаны:

- 1) соблюдать требования пожарной безопасности, установленные в учреждении;
- 2) при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану, непосредственного руководителя и Работодателя;
- 3) до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.;

9.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам (с п.2 ст. 37 Закона Архангельской области от 2 июля 2013 года №712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области" (с изменениями на 20 февраля 2022г.);

9.3. Работодатель обязуется:

1) Компенсировать стоимость оплаты коммунальных услуг, п.1 ст. 39 Закона Архангельской области от 2 июля 2013 года №712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области" (с изменениями на 20 февраля 2022г.);

2) По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии с пп.1 п.3 ст. 38 Закона Архангельской области от 2 июля 2013 года №712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области" (с изменениями на 20 февраля 2022г.);

3) Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) соответствии с пп.2 п.3 ст. 38 Закона Архангельской области от 2 июля 2013 года №712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области" (с изменениями на 20 февраля 2022г.);

4) Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований;

5) Оказывать материальную помощь работнику в связи со значимыми событиями в его жизни:

- при рождении ребенка;
- вступление в брак;

- тяжелая болезнь или смерть близких родственников;
за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь начисляется единовременно один раз в год в абсолютном размере. Размер материальной помощи составляет 2000,00 (тысячи) рублей.

6) Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

7) Осуществлять систематическое поощрение молодежного актива успешно сочетающего основную работу и общественную деятельность;

8) В целях обеспечения социальных гарантий педагогическим и медицинским работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории, по заявлению работника предусмотреть сохранение оплаты труда в соответствии с квалификационной категорией, но не более чем на один год в следующих случаях:

- а) до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года

9) Компенсировать стоимость оплаты проезда к месту отдыха и обратно согласно ТК РФ (ст. 325 ТК РФ) и других нормативно правовых актов;

10) Предоставлять работникам один оплачиваемый выходной день в рабочее время, для прохождения диспансеризации раз в три года.

Работающим пенсионерам и сотрудникам предпенсионного возраста предоставляется два дня – ежегодно.

Для прохождения диспансеризации работник должен написать заявление и согласовать дату с работодателем. За время диспансеризации работнику выплачивается средний заработок.

11) В новогодние праздники организовать для детей (в возрасте до 14 лет) новогодние подарки средней стоимостью не менее 200 рублей за счет внебюджетных средств работодателя.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10. Работодатель включает представителей совета учреждения профсоюза по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии (ст. 52 ТК РФ).

10.1. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – совета учреждения и профсоюза в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

10.2. Совет учреждения и профсоюз имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования устранить выявленные нарушения сообщить совету учреждения и (или) профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.3. Работодатель создает условия для участия представителей совета учреждения и профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник, профсоюз и совет учреждения, обращается в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391)).

10.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель, профсоюз и совет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами в случаях:

– неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Работодатель и совет учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, и другими законодательными актами.

11.1. Совет учреждения является представителем работников по вопросам:

- 1) Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ);
- 2) Содействия их занятости;
- 3) Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 4) Соблюдения законодательства о труде;
- 5) Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;

11.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие совету учреждения в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса).

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности совета учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- 1) Соблюдать права работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- 2) Не препятствовать представителям совета учреждения посещать рабочие места, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- 3) Представлять совету учреждения по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные отчетов по согласованному перечню (ст. 37 Трудового кодекса РФ);
- 4) Безвозмездно предоставлять совету учреждения помещение для

проведения заседаний, собраний, хранения документов, предоставить возможность размещения информации в доступном для работников месте.

В соответствии с коллективным договором предоставляется учреждениям в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехника в соответствии с перечнем, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

5) Предоставить участие с правом совещательного голоса председателю совета учреждения в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 Трудового кодекса);

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.1. Стороны обязуются:

1) Осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом о результатах проверки первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

2) Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора, рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и совета учреждения об итогах проверок и принятых мерах;

3) Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.2. Совет учреждения, подписавший коллективный договор, осуществляющий контроль за его выполнением проводит проверки силами своих представителей или активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения коллективного договора.

12.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимости проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленные федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12.4. Лица, представляющие работодателя либо представителей работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания сторонами (ст. 43 ТК).

13.1. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, но не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

13.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

13.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК РФ).

Согласовано:
Председатель совета учреждения

(подпись) (расшифровка подписи)

Утверждаю:
Директор ГБПОУ АО «Североонежское специальное учебно - воспитательное учреждение»

(подпись) (расшифровка подписи)

Трудовой договор № _____
с работником государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Североонежское специальное учебно-воспитательное учреждение»
от « _____ » _____ г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

№ _____

п.Североонежск

(место заключения договора)

Стороны: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Североонежское специальное учебно-воспитательное учреждение».

(ГБПОУ АО «Североонежское специальное учебно-воспитательное учреждение»),

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице директора Ковковой Ольги Николаевны,

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании Устава и Распоряжения министерства образования Архангельской области от 07.04.2021г. № 554,

(устав, доверенность)

именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

(ФИО)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны), заключили

договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

Трудовая функция Работника определена должностной инструкцией являющейся неотъемлемой частью ТД

2. Работник принимается на работу: ГБПОУ АО «Североонежское специальное учебно-воспитательное учреждение»

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя

Воспитатель

(наименование небособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у Работодателя является : **по совместительству,** **основной**
(нужное подчеркнуть)
5. Договор заключается на срок: **Определенный** **неопределенный,**
(нужное подчеркнуть)

(Определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием в соответствии со статьей 59 ТК РФ) причины (основания) заключения срочного трудового договора

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с
7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью нет месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

8. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации

работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

9. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него (должностной инструкцией) пунктом 1 настоящего трудового договора;
б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;

д) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в

том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность

за сохранность этого имущества, имуществу других Работников.

III. Права и обязанности работодателя

10. Работодатель имеет право:

а) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

11. Работодатель обязан:

- а) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата

труда

12. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором,

Работнику устанавливается заработная плата в размере:

Районный коэффициент	0	время фактически выполненной трудовой функции в названных условиях
Северная надбавка	0	
За работу в специальном учебно-воспитательном учреждении закрытого типа.	0	
За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ	время фактически выполненной трудовой функции в названных условиях
за работу в ночное время	Нет	

в) работнику могут производиться выплаты стимулирующего характера (нужное подчеркнуть):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности и деятельности	Периодичность	Размер Выплаты (% от Должного оклада, пропорционально отработке времени)
надбавка за стаж (лет, месяцев, дней)	Непрерывный стаж	От 1 до 3 лет		5
		от 3 до 5 лет		7
		от 5 до 10 лет		10
		От 10 до 15 лет		15
		15 лет и более		20
0		00,00,00	Нет	

и др. показатели, критерии оценки эффективности деятельности (и премия) Работника согласно «Положению об оплате труда работников..», коллективного договора, ЛНА

13. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке установленные локальными нормативными актами (15.30 числа каждого месяца), согласно Ч.6, ст.13

РФ

14. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

15. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

40	36 часов,	не более 36 часов
		<i>(нужное подчеркнуть)</i>
нормальная,	сокращенная,	неполное рабочее время

(нужное подчеркнуть)

16. Режим работы (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя)

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

21. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством РФ.

22. Работник имеет право на дополнительное страхование: не предусмотрено (вид страхования, наименование локального нормативного акта)

23. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

24. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, Коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Работник об ответственности предупрежден.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

25. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством

Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

26. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ТК РФ.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

27. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон,

при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

28. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме позднее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

29. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

31. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам (Советом училища) и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

32. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

33. Данный трудовой договор составлен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передан Работнику, а другой хранится у Работодателя. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

34. Приложениями к трудовому договору являются:

- должностная инструкция Работника;

35. Адреса и реквизиты сторон договора:

Работодатель

юридический адрес:

ИНН 2920010116

п. Североонежск, 2 микрорайон, д. 28

Плесецкий район,

Архангельская область, 164268

/О. Н. Ковкова/

М.П.

Работник

0

(фамилия, имя, отчество)

ИНН

Паспорт

Выдан

(подпись
работника)

(дата)

Даю свое согласие на обработку персональных данных

(подпись работн
дата)

С локальными нормативными актами ознакомлен

(подпись работн
дата)

С результатами специальной оценки рабочих мест ознакомлен

(подпись работн
дата)

Экземпляр получил на руки

(подпись работн
дата)

О внедрении в организации профессиональных стандартов, уведомлен

(подпись работн
дата)

Согласовано:
Председатель совета учреждения

Утверждаю:
Директор ГБПОУ АО
«Североонежское специальное учебно-
воспитательное учреждение»
/ Ковкова О.Н.
(подпись)(расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи)

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются повышенная оплата в размере до 15% тарифной ставки (оклада) по результатам проведенной СОУТ от 30.10.2020 года № 203/20, приказа № 1/1а от 11.01.2021г.

№ п/п	Должность	% за вредность
1	Заместитель директора по режиму	6
2	Оператор стиральных машин	4
3	Медицинская сестра палатная (постовая)	6
4	Медицинская сестра физиотерапии	15
5	Медицинская сестра процедурная	6
6	Медицинская сестра палатная (постовая)	6
7	Фельдшер	6
8	мастер производственного обучения	8
9	дежурный по режиму	6
10	старший дежурный по режиму	6
11	повар	8
12	кухонный работник	5
13	водитель	4
14	машинист (кочегар) котельной	4

Согласовано:
Председатель совета учреждения

(подпись) (расшифровка подписи)

Утверждаю:
Директор ГБПОУ АО
«Североонежское специальное учебно-
воспитательное учреждение»

(подпись) (расшифровка подписи) / Ковкова О.Н.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, которым
предоставляется дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день и за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда.
Ст. №117 ТК РФ

За ненормированный рабочий день:

1. Главный бухгалтер – 12 дней
2. Бухгалтер - 3 дня
3. Заместитель директора по АХР – 3-12 дней

За вредные и тяжелые условия труда по результатам проведенной СОУТ
от 30.10.2020 года № 203/20.:

№ п/п	Должность	Кол-во дней отпуска
1	машинист (кочегар) котельной	14
2	Фельдшер	7
3	Медицинская сестра палатная (постовая)	7
4	Медицинская сестра процедурная	7
5	Медицинская сестра физиотерапии	7

Согласовано:
Председатель совета учреждения

Утверждаю:
Директор ГБПОУ АО «Североонежское
специальное учебно-воспитательное
учреждение»

(подпись) (расшифровка подписи)

(подпись) (расшифровка подписи) / Ковкова О.Н.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ

Работников, получающих бесплатно спецодежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Наименование должности	Наименование изделия	Кол-во штук на работника	Срок износа, мес.
Врач М/сестра Фельдшер	Халат медицинский	4	24
	Колпак или косынка	4	24
	Полотенце	4	24
Заведующая столовой (шеф повар) Повар	Халат х/б	4	24
	Куртка х/б	4	24
	Колпак или косынка	4	24
	Фартук поварской	2	12
	Нарукавники	1	12
Кухонный работник	Халат х/б	4	24
	Колпак или косынка	4	24
	Фартук поварской	2	12
Машинист (кочегар) котельной	Перчатки резиновые (краги)	1	6
	Костюм х/б	1	12
	Рукавицы	6	12
Слесарь-сантехник	Ботинки кожаные	1	12
	Костюм х/б	1	18
	Сапоги резиновые	1	12
Водитель	Костюм х/б	1	12
	Ботинки кожаные	1	12
уборщик служебных помещений	Халат х/б	3	24
	Рукавицы	4	12
	Перчатки резиновые	2	12

Уборщик территории	Костюм х/б	1	12
	Фартук х/б	1	12
	Рукавицы х/б	1	24
	Куртка утепленная	1	24
	Кожаные сапоги	1	12
Библиотекарь	Халат х/б	1	24
Мастер п/о	Костюм х/б	1	12
	Рукавицы х/б	2	12
	Костюм утепленный	1	36
	Костюм сварщика	1	24
	Рукавицы брезентовые	2	12

Согласовано:
Председатель совета учреждения

Утверждаю:
Директор ГБПОУ АО «Североонежское
специальное учебно-воспитательное
учреждение»

(подпись) (расшифровка подписи)

/ Ковкова О.Н.
(подпись) (расшифровка подписи)

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ

Работников, получающих бесплатно моющие средства
по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда

1. водитель
2. кочегар
3. уборщик служебных помещений
4. машинист по ремонту и стирке белья
5. медицинская сестра

Принято на общем собрании работников
« » 20 года

Срочно, прошу вернуть

вместе
(приложить два)

и.о. директора
И.В. Степанов.

