

СОГЛАШЕНИЕ

о продлении действия Коллективного договора краевого государственного
общеобразовательного бюджетного учреждения «Черниговская
специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» на
2017-2020 годы

с.Черниговка

28 января 2020г.

Краевое государственное общеобразовательное бюджетное учреждение «Черниговская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Дьяченко Ольги Анатольевны, и представитель работников Борщева Елена Федоровна, в целях повышения социальной защищенности работников, руководствуясь принципами социального партнерства, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

В соответствии со ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании решения общего собрания коллектива, действие Коллективного договора краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Черниговская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» на 2017 – 2020 годы, продлить на срок до 30 января 2023 года.

Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Черниговская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» на 2017-2020 годы, действует по 30 января 2023 года включительно и может быть прекращено досрочно по письменному соглашению сторон.

Работодатель
Директор КГОбУ Черниговская КШИ

О.А. Дьяченко



От работников
Заведующий хозяйством

Е.Ф. Борщева

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	2
2. Основные обязанности работодателя, представителей работников и работников	4
2.1. Работодатель обязуется	4
2.2. Представители работников обязуются	5
2.3. Работники обязуются	5
2.4. Совет Учреждения обязуется	6
3. Трудовой договор	7
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	10
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	11
6. Рабочее время и время отдыха	12
7. Оплата и нормирование труда	16
8. Гарантии и компенсации	20
9. Охрана труда и здоровья	20
10. Гарантии по обеспечению трудовой дисциплины	22
11. Право руководителя на испытательный срок при приеме на работу	23
12. Право руководителя на отстранение от работы работника	23
13. Право прекращения трудового договора	24
14. Защита персональных данных	24
15. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность Сторон	25
13. Приложение 1 к Коллективному договору. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня сотрудников.	26
14. Приложение 2 к Коллективному договору. Продолжительность основных и дополнительных отпусков для сотрудников	27
15. Приложение 3 к Коллективному договору. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.	28-29
16. Приложение 4 к Коллективному договору. Перечень профессий с тяжелыми условиями труда.	30
17. Приложение 5 к Коллективному договору. План-график проведения специальной оценки условий труда.	31-32
18. Приложение 6 к Коллективному договору. План мероприятий по охране труда.	33-34

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном общеобразовательном бюджетном учреждении «Черниговская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» (далее – КГОБУ Черниговская КШИ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КГОБУ Черниговская КШИ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательного учреждения, в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива Борщевой Елены Федоровны, работодатель в лице его представителя - директора КГОБУ Черниговская КШИ Дьяченко Ольга Анатольевна.

1.4 Стороны признают, что для достижения устойчивой хозяйственной деятельности, высоких показателей работы, создания наиболее благоприятных условий труда для работников КГОБУ Черниговская КШИ, сохранения и приумножения достигнутого уровня социальных благ и гарантий необходима совместная работа всех структурных подразделений КГОБУ Черниговская КШИ, всего коллектива, вне зависимости от отношения к политическим и общественным организациям, национальности, вероисповедания, основанная на обоюдном доверии и взаимопонимании.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем

образовательного учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3(трех) лет со дня подписания.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате работников;
- 3) положение о премировании работников;
- 4) соглашение об охране труда;
- 5) нормы и перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно и через совет трудового коллектива:

- учёт мнения (по согласованию) с советом трудового коллектива.
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

Соблюдать закон и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и Трудовых договоров.

Учитывать мнение представителей Работников, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, решений об изменении в КГ ОБУ Черниговская КШИ существующих условий труда и социальной защиты работников. О предстоящих изменениях существующих условий трудовых договоров информировать работников КГ ОБУ Черниговская КШИ не позднее, чем за два месяца.

Вступать в коллективные переговоры в течение семи календарных дней со дня получения от представителей работников КГ ОБУ Черниговская КШИ уведомления в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров.

Предоставлять представителям работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

Рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать представителям работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Осуществлять обязательное социальное страхование работников КГ ОБУ Черниговская КШИ в порядке, установленном Федеральным законом.

Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором.

Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей.

Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и

гигиены труда.

Обеспечивать недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

Обеспечивать принятие мер по сохранению жизни и здоровья работников.

Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2. Представители работников обязуются

Представлять интересы всего трудового коллектива КГ ОБУ Черниговская КШИ.

Осуществлять контроль над соблюдением сторонами законодательства о труде, положений настоящего Договора, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять защиту трудовых и социальных гарантий работников КГ ОБУ Черниговская КШИ в вопросах обеспечения занятости, приёма на работу и увольнения, применения системы оплаты труда и материального поощрения, состояния охраны труда и здоровья работников.

Принимать участие в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Вступать в коллективные переговоры в течение семи календарных дней со дня получения от Работодателя уведомления в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров.

Представители работников обязуются содействовать работе учреждения присутствием ему методами и средствами.

2.3. Работники обязуются:

Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

Соблюдать трудовую дисциплину.

Соблюдать установленный режим рабочего времени.

Выполнять установленные нормы труда.

Соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности. Незамедлительно сообщать администрации КГ ОБУ Черниговская КШИ либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества КГ ОБУ Черниговская КШИ.

Проходить обязательное предварительное (при поступлении на работу) и периодическое (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования (осмотры).

Своевременно и точно выполнять указания и распоряжения администрации. Относиться с уважением ко всем работникам, соблюдать правила служебной этики, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

Не появляться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Не употреблять на рабочем месте спиртных, наркотических и токсических веществ.

Не разглашать, полученную в процессе работы конфиденциальную информацию.

Сохранять в тайне, ставшие ему известными в связи с выполнением им должностных полномочий, сведений, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство граждан.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации и должности, определяется должностными инструкциями и положением, утверждёнными в установленном порядке.

2.4. Совет Учреждения обязуется:

2.4.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законодательством и ТК РФ.

2.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

2.4.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.4.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением

страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.4.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.9. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

2.4.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

2.4.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.4.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.4. Срочный трудовой может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами. Если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 г. № 1601 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

- сокращения количества классов (групп),

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время либо в другом учреждении, но в

той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях),

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательного учреждения, а также изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

3.14 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

СТОРОНЫ пришли к соглашению в том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд образовательного учреждения.

4.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения.

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы при наличии средств в бюджете учреждения (суточные, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.4. 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.173-176 ТК РФ (при наличии средств в бюджете учреждения).

4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

4.7 Согласно Порядку аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 срок действия квалификационной категории после истечения срока её действия продлению не подлежит.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

5.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательного учреждения инвалидов.

5.3 Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации согласно ст.179 ТК РФ, имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.3.2.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.

6.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1 Рабочее время работников определяется локальным актом Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения ст. 91 ТК РФ, учебным расписанием, распорядком (режимом) дня, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного,

учебно-вспомогательного, обслуживающего и медицинского персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин.

6.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

6.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

6.6 Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, но с приоритетом относительно требований санитарных правил и норм.

6.7 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, методобъединений, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.8 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, только с их письменного согласия с учётом ограничений и

гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.10. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.12. В каникулярное время персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ и составляет 56 календарный дней.

Удлиненные основные отпуска предоставляются:

- работающим инвалидам независимо от группы инвалидности – продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и требованиями ст.120 ТК РФ устанавливается

дополнительный ежегодный отпуск за работу в Южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней для всех работников КГ ОБУ Черниговская КШИ.

Установить ежегодный оплачиваемый отпуск следующим сотрудникам (Приложение № 2 к Коллективному договору).

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать к основному ежегодному оплачиваемому отпуску без ограничения общей продолжительности.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по заявлению работника:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - учебный отпуск;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, в случае производственной необходимости в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам не допускается.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения – до 15 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными Федеральными законами. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в

порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.1.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.1.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании письменного заявления в соответствии со ст.128 ТК РФ;

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края", Постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края", Постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» настоящим Договором, трудовым договором, Положением об оплате труда работников, Положением о премировании работников учреждения.

7.2. Минимальный размер оплаты труда Работника, полностью отработавшего в расчетном месяце норму рабочего времени, не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.3. Конкретные оклады по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах. Штатное расписание разрабатывается учреждением самостоятельно, в целях определения потребности учреждения в кадрах с учётом установленного фонда оплаты труда. Штатное расписание утверждается на определённый период приказом руководителя учреждения.

7.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет Работника, открытый в кредитной организации и указанный в личном заявлении Работника (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работника).

7.6. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда Учреждения, выплачивается работникам два раза в месяц, 22-го числа за первую половину месяца и 07-го числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

7.7. Компенсационные и стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам в порядке, определенном в Положении об оплате труда работников Учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

7.8. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.9. Работникам Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы за месяц, четверть (квартал), за учебный год (календарный год).

7.10. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, на которые начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Работнику выплачиваются премии по итогам работы в сроки, порядке и размерах,

определенных Положением о премировании работников учреждения.

7.11. Работодатель при выплате заработной платы, согласно статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации, извещает в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.12. Согласно ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (с учетом изменений в законодательстве) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

7.13 Удержание из заработной платы работника для погашения задолженности Работодателю, могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством.

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

7.14. В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику.

Работодатель в установленном порядке, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

7.16. Работодатель проводит индексацию заработной платы в соответствии с законом о краевом бюджете на очередной финансовый год.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.
- 8.2. Обеспечивает бесплатное прохождение профилактических и медицинских осмотров.
- 8.3 Предоставляет гарантии и компенсации в случаях:
 - при направлении в служебные командировки;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с получением образования;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств учреждения. В случае исполнения работником государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), учреждение производит работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работник освобождается от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

9.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Признавая, что хроническое заболевание, вызываемое вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция), вызывает тяжелые социально-экономические и демографические последствия для Российской Федерации, создает угрозу личной, общественной, государственной безопасности, а также угрозу существованию человечества, вызывает необходимость защиты прав и законных интересов населения, дополнить план мероприятий по охране труда мероприятиями по проведению информационно-методической (разъяснительной) работы по вопросу профилактики ВИЧ-инфекции.

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждений по охране труда на начало учебного года.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательного учреждения.

9.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 3 к Коллективному договору)

9.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ)

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при условии специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места) (приложение № 4 к Коллективному договору).

9.10. Провести специальную оценку условий труда, согласно ФЗ №426 от 28 декабря 2013 г. по результатам проведения специальной оценки условий труда установить классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (приложение №5 к Коллективному договору).

9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

9.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

9.13. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

10. ГАРАНТИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Правильно организовывать труд всех работников КГБОУ Черниговская КШИ, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, тщательно относиться к нуждам и просьбам Работников, улучшать условия их труда.

Трудовой распорядок в КГБОУ Черниговская КШИ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

В рамках реализации абзаца 2 пункта 3 Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», пункта 5 Комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики работников, оказывающих услуги в социальной сфере, утвержденного Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Голодец О.Ю. от 28 сентября 2012 г. № 5324п-П12 дополнить Правила внутреннего трудового распорядка нормой о соблюдении правовых, нравственных и этических норм, следование требованиям профессиональной этики.

До принятия решения о привлечении работника КГБОУ Черниговская КШИ к материальной ответственности, нанесшего материальный ущерб КГБОУ Черниговская КШИ, предоставить ему возможность в устранении (уменьшении) нанесенного ущерба. Недопустимо наложение на работника КГБОУ Черниговская КШИ ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

11. ПРАВО РУКОВОДИТЕЛЯ НА ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ

Стороны договорились, что работодатель:

11.1. При приеме на работу работнику устанавливается испытательный срок от 3-х до 6-ти месяцев ст.71 ТК РФ.

11.2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

11.3. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

11.4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

12. ПРАВО РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ РАБОТНИКА

Стороны договорились, что работодатель:

12.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование).

12.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или не допущения к работе.

12.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ или иными федеральными законами ст.76 ТК РФ

13. ПРАВО ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

13.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их

прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ)

5) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ)

14. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника – производится строго в соответствии с требованиями, указанными в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ и иных Федеральных законах.

Все персональные данные работника работодатель получает у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Получать и обрабатывать данные о частной жизни работника возможно только с его письменного согласия.

Работодатель должен предупредить лиц, получивших персональные данные работников, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности (секретности) и кодекс профессиональной этики.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

15.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

15.3. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных

и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

15.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива КГ ОБУ Черниговская КШИ.

От работодателя:
Директор
КГБОУ Черниговская КШИ



О.А. Дьяченко
«30» января 2017 г.

От работников:
Председатель совета трудового
коллектива
КГБОУ Черниговская КШИ

Е.Ф. Борщевая
«30» января 2017 г.

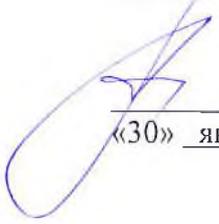
**Продолжительность рабочей недели
сотрудников КГБОУ Черниговская КШИ
при 5-ти дневной рабочей неделе**

№ п/п	Должность	Кол-во рабочих часов в неделю (на ставку)
1	2	3
1.	Директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь учебной части, заведующий хозяйством	36 (Ненормированный рабочий день)
2.	Воспитатель	25
3.	Учитель	18
4.	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, библиотечкарь, педагог дополнительного образования	36
5.	Врач, медицинская сестра	36
6.	Работник по уходу за детьми, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, кладовщик, кастелянша	36
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, системный администратор, дворник, кухонный рабочий	40

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору
КГБОУ Черниговская КШИ

От работодателя:

Директор
КГБОУ Черниговская КШИ

 О.А. Дьяченко
«30» января 2017 г.



От работников:

Председатель совета трудового
коллектива
КГБОУ Черниговская КШИ

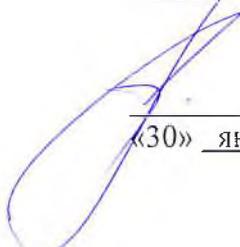
 Е.Ф. Борщевая
«30» января 2017 г.

**Продолжительность основных и дополнительных
отпусков для сотрудников КГБОУ Черниговская КШИ**

№ п/п	Должность	Продолжительность отпуска всего, календ. днях	Основной отпуск, календ. дни	Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах, календ. дни.	За ненормированный рабочий день, календ. дни.	За вредные условия труда, календ. дни	Основание (дата и № карты специальной оценки условий труда)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Директор	67	56	8	3	-	29.10.2014 №1
2	заместитель директора по учебной работе	67	56	8	3	-	29.10.2014 №2
3	заместитель директора по воспитательной работе	67	56	8	3	-	29.10.2014 №3
4	Воспитатель	64	56	8	-	-	29.10.2014 №10
5	Учитель	64	56	8	-	-	29.10.2014 №9
6	Педагог-психолог	64	56	8	-	-	29.10.2014 №5
7	Социальный педагог	64	56	8	-	-	29.10.2014 №13
8	Медицинская сестра	50	28	8	-	14	16.01.2017 №15
9	Врач	50	28	8	-	14	29.10.2014 №4
10	Главный бухгалтер	43	28	8	7	-	26.12.2013 №1
11	Бухгалтер	43	28	8	7	-	26.12.2013 №2
12	Секретарь учебной части	43	28	8	7	-	26.12.2013 №3
13	Заведующий хозяйством	43	28	8	7	-	16.01.2017 №7
14	Повар	43	28	8	-	7	16.01.2017 №11
15	Остальные сотрудники	36	28	8	-	-	

От работодателя:
Директор
КГОБУ Черниговская КШИ




О.А. Дьяченко
«30» января 2017 г.

От работников:
Председатель совета трудового
коллектива
КГОБУ Черниговская КШИ


Е.Ф. Борщевая
«30» января 2017 г.

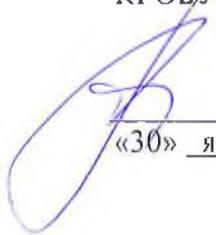
На основании специальной оценки условий труда производить доплату за вредные условия труда следующим работникам

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ в КГОБУ Черниговская КШИ
с вредными условиями труда,
размеры доплат**

№ п/п	Перечень профессий	Процент доплаты (%)	Основание (дата и № карты специальной оценки условий труда)
1	2	3	4
1	Повар	12	16.01.2017 №11
2	Кастелянша	12	26.12.2013 №4

От работодателя:

Директор
КГБОУ Черниговская КШИ

 О.А. Дьяченко
«30» января 2017 г.



От работников:

Председатель совета трудового
коллектива

КГБОУ Черниговская КШИ

 Е.Ф. Борщевая
«30» января 2017 г.

План мероприятий по охране труда КГБОУ Черниговская КШИ

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственные
1.	Проведение специальной оценки условий труда всех рабочих мест	До января 2020г., далее – по мере необходимости.	Директор
2.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.	Постоянно	Директор, ответственный по охране труда
3.	Проведение общего технического осмотра зданий школы и интерната.	Август, февраль ежегодно	Комиссия по охране труда
4.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний работников школы по охране труда.	2 раза в год	Директор, ответственный по охране труда
5.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	Сентябрь (ежегодно)	Директор, ответственный по охране труда
6.	Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	Сентябрь (ежегодно)	Директор, ответственный по охране труда
7.	Обеспечение технического и обслуживающего персонала школы спецодеждой и другими средствами индивидуального пользования в соответствии с нормами.	По мере необходимости	Директор, Заведующий хозяйством
8.	Замена спецодежды.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
9.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	Постоянно	Заведующий хозяйством
10.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата.	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
11.	Приобретение стендов, наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ. Проведение	По мере необходимости	Директор

	выставок, конкурсов и смотров по охране труда.		
12.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.	По мере необходимости	Директор
13.	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	По мере необходимости	Директор, медицинская сестра
14.	Издание инструкций по охране труда.	По мере необходимости	Ответственный по охране труда
15.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	По мере необходимости	Ответственный по охране труда
16.	Контроль исправности и безопасности ограждения территории, калиток, ворот, козырьков над входами, пожарных наружных лестниц, перил на них, кровли, систем оповещения, электрооборудования.	Постоянно	Заведующий хозяйством
17.	Информационно-методическая (разъяснительная) работа по вопросу профилактики ВИЧ-инфекции.	Постоянно	Медицинская сестра
18.	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	Регулярно	Медицинская сестра, учитель физической культуры