

От работодателя:  
Директор КГОБУ  
Черниговская КШИ  
\_\_\_\_\_ О.А. Дьяченко



От работников:  
Представитель  
трудоого коллектива  
Данф Е.П. Данилова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного общеобразовательного бюджетного  
учреждения «Черниговская специальная (коррекционная)  
общеобразовательная школа – интернат»

на 2023 – 2026 годы

Принят на общем собрании  
работников 14 марта 2023г.  
Протокол №1

Отрасль: образование  
Организационно-правовая форма: учреждение  
Форма собственности: оперативное управление  
Юридический адрес: 692372, Приморский край, с. Черниговка, ул. Ленинская, 80  
Тел/факс: (42351)25208

Приморский край  
с. Черниговка  
2023 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Основные обязанности работодателя, представителей работников и работников.....	5
3. Трудовой договор .....	9
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	12
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	14
6. Рабочее время и время отдыха .....	15
7. Оплата и нормирование труда .....	21
8. Гарантии и компенсации .....	27
9. Охрана труда и здоровья .....	28
10. Гарантии по обеспечению трудовой дисциплины .....	30
11. Защита персональных данных .....	30
12. Развитие социального партнерства.....	31
13. Приложение 1 к Коллективному договору. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня сотрудников .....	33
14. Приложение 2 к Коллективному договору. Продолжительность основных и дополнительных отпусков для сотрудников .....	34
15. Приложение 3 к Коллективному договору. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.....	35
16. Приложение 3 к Коллективному договору. План мероприятий по охране труда .....	37

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директор КГОБУ Черниговская КШИ Дьяченко О.А.

Работники образовательного учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Даниловой Е.П.

1.4. Стороны признают, что для достижения устойчивой хозяйственной деятельности, высоких показателей работы, создание наиболее благоприятных условий труда для работников КГОБУ Черниговская КШИ, сохраняя и приумножая 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.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет своё 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 течении 3(трех) лет со дня подписания.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате работников;
- 3) соглашение об охране труда;
- 4) 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 представителя трудового коллектива:

- учёт мнения (по согласованию) с представителем 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 КГОБУ Черниговская КШИ существующих условий труда и социальной защиты

работников. О предстоящих изменениях существенных 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, уведомление 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.

Выплачивать заработную плату Работникам в валюте РФ в безналичной денежной форме путём перечисления на счёт в кредитной организации (банке), указанной в заявлении работника в установленные сроки два раза в месяц: 22-го числа каждого

месяца за первую половину текущего месяца, 7-го числа месяца, следующего за текущим — окончательный расчёт за отработанный месяц (ст.136 ТК РФ).

## **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, применение системы оплаты труда и материального поощрения, состояния охраны труда и здоровья работников.

Принимать участие в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

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 присущими ему методами и средствами.

## **2.3. Работники обязуются:**

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

Соблюдение трудовой дисциплины.

Соблюдение установленного режима рабочего времени.

Выполнять установленные нормы труда.

Соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда (антитеррористической, пожарной), установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. 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 осмотры (обследования).

Своевременно и точно выполнять указания и распоряжения администрации. Относиться с уважением ко всем работникам, соблюдать правила служебной этики, воздержаться 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 нарушать Федеральный закон от 23.02.2013г. №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» (далее – закон запрещающий курение в общественных местах).

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. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 2.4.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.4.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 2.4.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 2.4.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.4.8. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 2.4.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.
- 2.4.10. 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 заработке и страховых взносах работников.
- 2.4.11. 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 приёме на работу.
- 3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.4. Срочный трудовой договор 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 учётом 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. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении 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 указанным Типовым положением.

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 её объём 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.

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

3.8. 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.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой 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 объёма 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, карантином 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.

3.10. 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, 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.

3.11. 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.

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

3.13. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты (ст.46 ч.4.1 Закона об образовании в РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ).1

#### **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, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-

коммуникативными технологиями в учебном процессе, решения задач повышения качества образования в соответствии с трудовым правом.

Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года, а медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

- Содействовать своевременному награждению работников образования знаками отличия в сфере образования и науки (нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации и др.).

Ходатайство о награждении знаками отличия инициируется собранием трудового коллектива по месту основной работы представляемого к награждению.

4.4. 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, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренной статьёй 177 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

4.6. 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.

4.7. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Осуществлять повышение квалификации для женщин, в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

4.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

## **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, 181 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 Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ, приложение к Коллективному договору № 1), учебным расписанием, распорядком (режимом) дня, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем, 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-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего 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 работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет:

18 часов в неделю — учителям, педагогу дополнительного образования;

20 часов в неделю — учителям - логопедам и учителям — дефектологам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

36 часов в неделю — педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор.

6.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г, № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

6.5. Для работников по уходу за детьми в школе устанавливается работа по графику в режиме день через день с 21.00 до 7.30 часов, в выходные и праздничные дни с 21.00 до 9.00 часов. Работникам по уходу за детьми в период каникул может быть изменен режим рабочего времени по инициативе работника или работодателя.

6.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором, либо Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.8. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

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



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

6.11 Так как школа является непрерывно действующей организацией, к работе в выходные и праздничные дни привлекаются только сотрудники, которые обеспечивают функционирование учреждения: воспитатели, работники по уходу за детьми, повара и кухонные работники, водитель автобуса. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

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

6.13 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 действующим законодательством.

6.14 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.

6.15 В каникулярное время персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, генеральная уборка классов и спальных комнат, помещений общего пользования, таких как актовый зал, игровая комната, столовая и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.16 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представителя 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 защите инвалидов).

□ 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 КГОбУ Черниговская КШИ.

□ На основании Постановления Правительства РФ от 06.06.2013 №482 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», устанавливается 14 дней дополнительного отпуска медицинскому персоналу за работу с детьми, имеющими отклонения в умственном развитии.

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 ребёнка (детей) в возрасте до трёх 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 разделён 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.

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 жёнам 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 ребёнка, 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 ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными Федеральными законами. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него 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, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.1.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ - 7 -14 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днём, включая заместителей директора школы, работников бухгалтерии, в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее трёх календарных дней - от 3 до 14 дней;

6.1.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

6.1.5. С целью обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса, наблюдения за выполнением обучающимися режима дня, обеспечения порядка и дисциплины во время перерывов (перемен) между занятиями, до их начала и после их окончания, а так же в период проведения воспитательных и оздоровительных мероприятий в образовательном учреждении организуется дежурство учителей и воспитателей. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Время дежурств в этих пределах не относится к сверхурочной работе, если дежурство осуществляется в рамках регулируемого графиком рабочего времени учителя.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

## **Стороны исходят из того, что:**

7.1 Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением становления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами и трудовым договором.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного характера.

7.2. Формирование системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации — различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создании условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

7.3. В соответствии со ст. 145 ТК РФ вводятся новые условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственных (краевых) образовательных организаций Приморского края. Данной статьёй предусматривается установление предельных размеров соотношения между средней месячной заработной платой руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней месячной заработной платой работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), а также ответственность за их несоблюдение.

7.4. Система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, условия и порядок выплаты доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий, их размеры определяются Положением об оплате труда работников, которое утверждается руководителем учреждения.

Положение об оплате труда работников разрабатывается в соответствии с законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Приморского края и органов местного самоуправления.

7.5. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом.

Накануне срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчётные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем.

7.6. Выплата заработной платы Работнику производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путём перечисления на счёт в кредитной организации (банке), указанной в заявлении работника в установленные сроки два раза в месяц: 22-го числа каждого месяца за первую половину текущего месяца, 7-го числа месяца, следующего за текущим — окончательный расчёт за отработанный месяц (ст.136 ТК РФ).

7.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016г. №27243 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда».

7.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

7.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется с учетом:

- ставок (должностных окладов);
- повышающих коэффициентов;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда.

7.10. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплата труда педагогических работников производится из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

7.11. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

7.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или в абсолютной сумме. На надбавки и доплаты стимулирующего характера могут быть направлены средства из экономии заработной платы.

7.13. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

7.14. В целях создания условий для прозрачной и понятной работникам системы оплаты труда в учреждении создаётся Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее— Комиссия), в которую входят на паритетных началах представители администрации, работников. Комиссия действует на основании Положения о комиссии, утвержденного приказом работодателя.

Решение комиссии оформляется Протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения. Решения комиссии доводятся до сведения работников учреждения под роспись.

7.15. Разработка показателей и критериев стимулирующих выплат осуществляется с учётом следующих принципов:



- объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- справедливость — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представителя коллектива.

7.16. Предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется до начала летних отпусков и сообщается работнику до ухода в отпуск.

7.17. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, приказом Учреждения о тарификации на текущий учебный год, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.18. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационных категорий независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), независимо от того, какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.19. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения,

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и воспитатели привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренными пунктом 5.2. приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В указанные периоды за работником сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

7.20. Работодатель обязуется:

7.20.1. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с законом о краевом бюджете на очередной финансовый год.

7.20.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работы, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной 1/150 в условиях рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

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

□ для возмещения неотработанного аванса, выданному 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.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**Стороны договорились, что работодатель:**

8.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием 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, 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.

9.2. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г.№426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда» организовать в учреждении проведение специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа других материалов за счет учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении гласности 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 размере, предусмотренном действующим законодательством.

9.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.11. Обновлять содержание Инструкций по охране труда на каждое рабочее место в соответствии с современными нормативными актами (ст. 212 ТК).

9.12. Проводить мероприятия по модернизации оборудования, направленные на улучшение условий труда работников.

9.13. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда.

9.14. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

9.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников 1 раз в год, санитарных минимумов за счёт работодателя.

9.16. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.17. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие льготы и компенсации:

доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей в размере 12%.

9.18. С целью организации работы по вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставлять работникам два выходных дня с сохранением заработной платы после проведения вакцинации. Данная мера поддержки носит рекомендательный характер и зависит от финансово-экономического положения работодателя.

8.19. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками образовательной организации сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

## **10. ГАРАНТИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Правильно организовывать труд всех работников КГ ОБУ 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 КГ ОБУ Черниговская КШИ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

## **11. 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 администрация КГОБУ Черниговская КШИ получает у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлён 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.

Администрация КГОБУ Черниговская КШИ должна предупредить лиц, получившим 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).

## **12. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимости улучшения социально-экономического положения работников

12. Работодатель:

12.1. Способствует повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения при реализации федеральных программ, приоритетных проектов, законов Приморского края и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

12.2. Содействует реализации принципа административно — общественного управления образованием в учреждении.

12.3. Способствует укреплению трудовой дисциплины и созданию здорового климата в трудовом коллективе и пропаганде здорового образа жизни сотрудников.

12.4. Работодатель обязуется:

12.4.1. Своевременно доводить до сведения коллектива работников учреждения

акты, Приказы, Инструктивные письма, Распоряжения вышестоящих органов в области образования, касающиеся вопросов условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда.

12.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении.

12.4.3. Отчитываться о ходе выполнения Коллективного договора один раз в год на общем собрании работников образовательного учреждения.

12.4.4. В случае возникновения разногласий, возникающих между работодателем и трудовым коллективом по вопросам принятия, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока действия, обе стороны приходят к компромиссному решению на основе взаимного уважения.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Коллективному договору  
КГ ОБУ Черниговская КШИ

От работодателя:  
Директор  
КГ ОБУ Черниговская КШИ  
\_\_\_\_\_ О.А. Дьяченко  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

От работников:  
Представитель трудового  
коллектива  
\_\_\_\_\_ Е.П. Данилова  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**Продолжительность рабочей недели  
сотрудников КГ ОБУ 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 учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер	36 (ненормированный рабочий день)
2.	Воспитатель	25
3.	Учитель	не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы
4.	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, библиотекарь, педагог дополнительного образования	36
5.	Врач, медицинская сестра	36
6.	Бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, работник по уходу за детьми, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, кладовщик, кастелянша, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, водитель автобуса, подсобный рабочий, системный администратор	женщины, работающие в сельской местности 36  остальные работники 40

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к коллективному договору  
КГБОУ Черниговская КШИ

От работодателя:  
Директор  
КГБОУ Черниговская КШИ  
\_\_\_\_\_ О.А. Дьяченко  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

От работников:  
Представитель трудового  
коллектива  
\_\_\_\_\_ Е.П. Данилова  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 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.дн.	За ненормированный рабочий день, календ.дн.	За вредные условия труда, календ. дни
1	2	3	4	5	6	7
1	Директор	67	56	8	3	-
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	67	56	8	3	
3	Воспитатель	64	56	8	-	-
4	Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	64	56	8	-	-
5	Врач, медицинская сестра	50	28	8	-	14
6	Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий хозяйством	43	28	8	7	-
7	Повар	43	28	8	-	7
8	Кастелянша	43	28	8		7
9	Остальные сотрудники	36	28	8	-	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к коллективному договору  
КГОбУ Черниговская КШИ

От работодателя:  
Директор  
КГОбУ Черниговская КШИ  
\_\_\_\_\_ О.А. Дьяченко  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

От работников:  
Представитель трудового  
коллектива  
\_\_\_\_\_ Е.П. Данилова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам КГОбУ Черниговская КШИ**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
1	Водитель автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.30 Приказ Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006 года №297 (сигнальная одежда)
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт	
2	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	1 шт	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.122
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
4.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.60
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.193
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным	1 пара	

		подноском		
		Перчатки из полимерных материалов	6 пар	
		Перчатки резиновые	дежурные	
6.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.135
		Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Ботинки кожаные	1 пара	
7.	Учитель технологии	Халат х/б	1 шт.	
		Берет	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	2 пары	
		Очки защитные	до износа	
8.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.135
		Перчатки с полимерным покрытием	6 шт.	
		Ботинки кожаные	1 пара	
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Очки защитные	до износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н п.135
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	до износа	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Галоши диэлектрические	дежурные	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к коллективному договору  
КГ ОБУ Черниговская КШИ

От работодателя:  
Директор  
КГ ОБУ Черниговская КШИ  
\_\_\_\_\_ О.А. Дьяченко  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

От работников:  
Представитель трудового  
коллектива  
\_\_\_\_\_ Е.П. Данилова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**План мероприятий по охране труда КГ ОБУ Черниговская КШИ**

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Ответственный
1.	Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда	В течение всего периода действия Коллективного договора	Заведующий хозяйством, заместитель директора по УВР
2.	Обучение и проверка знаний требований охраны труда и пожарной безопасности	Один раз в три года, август; январь	директор
3.	Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по ОТ	При поступлении сотрудника на работу	Заведующий хозяйством; Заместитель директора по УВР, специалист по кадрам, директор
4.	Обеспечить персонал средствами индивидуальной защиты	В течение всего периода действия Коллективного договора	Заведующий хозяйством
5.	Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве	В течение всего периода действия Коллективного договора	Заведующий хозяйством, заместитель директора по УВР
6.	Обновление, утверждение инструкций по ОТ	При изменении условий труда; по мере необходимости	директор

7.	Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров	Ежегодно, февраль-март	Директор, медицинская сестра
8.	Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе	В течение всего периода действия Коллективного договора	Заместитель директора по УВР
9.	Обновление стенда по пожарной безопасности	Ежегодно	Заведующий хозяйством
10.	Перезарядка и освидетельствование огнетушителей	Ежегодно	Заведующий хозяйством
11.	Испытание наружных пожарных лестниц	Один раз в пять лет, июнь	Заведующий хозяйством
12.	Провести замеры сопротивления изоляции электропроводки, силовой и осветительной электросети	Ежегодно, июнь	Заведующий Хозяйством
13.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	В течение всего периода действия Коллективного договора	Заведующий хозяйством
14.	Организовать с учащимися занятия (беседы) по изучению правил пожарной безопасности в быту, ПДД, правил поведения в школе и в общественных местах	В течение каждого учебного года	Заместитель директора по УВР

Пропнуровано, пронумеровано и скреплено  
печатью

*38 (тридцать восемь)*

ЛИСТОВ

Директор  
КГОБУ Черниговская КШИ *О.А. Дьяченко*



Министерство труда и социальной политики Приморского края  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 202 от 10.04.2023 г.  
РЕКОМЕНДАЦ ИЯ ОТ 202 г.  
*Коробова Н.В.*

