

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании работников

ГБОУ СО «СКШ № 2 им. В.В.Талалихина»

« 14 » января 2021 г.

Протокол № 01

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Саратовской области
«Саратовская кадетская школа - интернат № 2 имени В.В.Талалихина»
на 2021 – 2024 гг.

1. Общие положения

1.1. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице руководителя Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Саратовская кадетская школа-интернат № 2 имени В.В.Талалихина» Богданова Вадима Вячеславовича, (далее – Работодатель) и работники учреждения, (далее – Работники), в лице их представителя – председателя первичной организации Саратовской областной организации Профессионального союза Вооруженных Сил России Кочетковой Ларисы Вячеславовны, (далее - Профсоюз).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения согласно ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством являются недействительными.

1.8. Профсоюзный комитет является полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.

2. Развитие персонала

2.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя, и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования мастерства и опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в образовательный процесс, улучшением качества труда.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель по согласованию с профсоюзным органом определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

Работодатель по согласованию с профсоюзным органом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, переподготовку и повышение квалификации работников.

Организовывать дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Включать молодых работников в резерв руководящих кадров;

Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

Предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением;

Проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям; удовлетворенность (неудовлетворенность) условия и оплатой труда);

Устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы (если производственные условия допускают такую возможность);

Проводить мероприятия по повышению престижа профессии педагога (семинары, конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», наглядную агитацию и другие);

2.3. Профсоюз обязуется способствовать:

повышению квалификации работников;

содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

обеспечению работников-студентов учебных заведений всех форм обучения работой в сменах, позволяющих регулярно посещать занятия, не направлять их в командировки во время сдачи экзаменов.

2.4. Работник обязан:

постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями квалификационных характеристик по должностям работников образования, квалификационных характеристик по общетраслевым должностям служащих, тарифно-квалификационных требований по общетраслевым профессиям рабочих, профессионального стандарта;

возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств учреждения.

2.5. Стороны договорились о необходимости взаимодействия с учреждениями профессионального образования по вопросам:

заключение договоров с учебными заведениями на прохождение производственной практики, с последующим трудоустройством молодых специалистов.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормативная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

- для медицинских работников, - не более 39 часов в неделю.

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

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю - педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор; методист, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;

30 часов в неделю - старший воспитатель.

2. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы:

18 часов в неделю - учитель, педагог дополнительного образования;

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

30 часов в неделю - воспитатель.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами учреждения - периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в

течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

В дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, работники могут использовать для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Необходимость указания в трудовом договоре педагогических работников объёма учебной нагрузки определена Трудовым кодексом РФ (ч. 2 ст. 333).

Это означает, что при заключении трудового договора учитель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объёмом учебной нагрузки, а работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать учителю предусмотренный в нём объём учебной нагрузки.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется приказом, который принимается по согласованию с профсоюзным органом.

3.3. Режим работы в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом (статья 190 ТК РФ), с учётом специфики работы.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно статей 93, 94 ТК РФ.

3.4. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.5. На работах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности,

регулярные выходные дни для каждого работника, время отдыха не менее двойной продолжительности смены, порядок предоставления отгулов за переработку.

Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за расчетный период не превышала нормативного числа рабочих часов.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.7. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

3.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь по согласованию с профсоюзным органом, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.9. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

Ночной признается работа с – с 22 до 6 часов.

3.10. На отдельных видах работ, где по условиям работы невозможно сокращение продолжительности ежедневной работы в ночное время, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

3.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.12. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Работа в командировке компенсируется дополнительной оплатой. Все командировочные расходы оплачиваются работодателем.

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.13. Время на переодевание, умывание, а так же перерыва на обед не входит в продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обеспечивает предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

3.14. Продолжительность основного ежегодного отпуска всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

56 календарных дней - директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, методист, старший воспитатель.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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 предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работодатель предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- председателю профкома за общественную работу - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;

Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.15. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата.

4. Оплата труда

4.1. Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением об оплате труда, принятым по согласованию с профсоюзным органом.

4.2. Положение о выплатах стимулирующего характера устанавливается по согласованию с профсоюзным органом.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами правительства Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

4.3.1. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- предметы, изучаемые по программам профильного уровня - до 1,05;
- русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, - до 1,03;
- право, экономика, технология - до 1,02;
- астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, природоведение - 1,0.

4.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога составляет:

- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.4. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда, и группы по оплате труда.

Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения

устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от оклада руководителя учреждения.

Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.5. Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иной категории педагогических работников и оклады рабочих определяются в соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области.

Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, и наличия квалификационной категории.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иной категории педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки в соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) иной категории педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Иной категории педагогических работников при отсутствии квалификационной категории и не имеющих высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

В соответствии с пунктом 8 приложения к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 г № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

4.6. Должностные оклады медицинских работников, библиотечных работников, работников учебно-вспомогательного персонала, служащих устанавливаются в соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области.

4.7. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области.

4.8. Работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель", "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник профтехобразования", "Заслуженный мастер профтехобразования" и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области.

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

4.9. Оплата труда осуществляется:

- педагогических работников - на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования, профессионального стандарта;
- по должностям служащих - на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих, профессионального стандарта;
- по профессиям рабочих - на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

4.10. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – согласно дате, указанной в приказе органа исполнительной власти области (учреждения образования), при котором создана аттестационная комиссия;
- при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.11. Выплаты компенсационного характера.

В соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с трудовым законодательством.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада), с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов) устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

Иные выплаты работникам, занятым на работах с иными особыми условиями труда:
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Компенсационный коэффициент
За проверку письменных работ:	
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий	100 рублей

Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными

коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

4.12. Выплаты стимулирующего характера.

В соответствии с нормативными актами правительства Саратовской области работникам осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

ученым педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливается в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области»;

- надбавка педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющих стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области»;

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах

(процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

методисту, имеющему стаж педагогической работы:

более 12 лет - 15,7 процента,

от 8 до 12 лет - 9,7 процента,

от 5 до 8 лет - 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным органом положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, определяющий перечень, критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты.

Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат руководителю по результатам труда определяются в локальном акте, принимаемом учредителем по согласованию с профсоюзным органом.

4.13. Установление доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость.

Доплата за неаудиторную занятость стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;

б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости учебно-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

4.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 20 числа расчетного месяца – аванс;

- 6 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет;

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. 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.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Денежную компенсацию выплачивать одновременно с выплатой задержанной суммы.

4.15. Время простоя в случаях, предусмотренных ст. 220 ТК РФ, а также, если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

4.16. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере средней заработной платы (ст. 112 ТК РФ).

4.17. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с единым Порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством Российской Федерации.

4.18. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей сумме, подлежащей выплате (форма расчетного листка прилагается к коллективному договору (приложение № 1)).

4.19. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем по согласованию с профсоюзным органом только после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.20. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

5. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда берет на себя работодатель.

5.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании аттестации рабочих мест по условиям труда либо специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3. Работодатель берет на себя обязательство не реже двух раз в год информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.4. Работодатель разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую среду, по выводу (замене) вредных технологий, обеспечивая улучшение экологической обстановки в микрорайоне и регионе в целом. Участвует в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти, общественными организациями, в Днях защиты от экологической опасности.

5.5. Работодатель обязуется провести специальную оценку условий труда, завершив эту работу до 31 октября 2022 года.

5.6. Работодатель и профсоюзный орган согласились, что в случае:

- грубых нарушений требований охраны труда со стороны работодателя;
- несоблюдения установленных режимов труда и отдыха; предусмотренных норм специально-бытового обслуживания в учреждении;
- не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, и в других случаях, когда создается реальная угроза здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

5.7. На время приостановки работ в учреждении, на участке, рабочем месте, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.8. При ликвидации участка, рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда работодатель обязуется предоставить работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

5.9. Работодатель и профсоюзный орган в целях организации сотрудничества по охране труда создают комиссию по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комиссии утверждается сторонами.

5.10. Работодатель обязуется всемерно содействовать усилению общественного контроля за состоянием охраны труда, осуществлению деятельности уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзным органом по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.11. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделять средства в сумме 2 % от фонда оплаты труда.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным органом и прилагается к коллективному договору (приложение № 2).

Контроль за выполнением соглашения по охране труда возлагается от работодателя на руководителя, от профсоюзного органа на председателя.

5.12. Стороны утверждают перечни производств, работ и профессий, на которых выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (прилагаются к коллективному договору), предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени за работу во вредных условиях труда, осуществляются доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Работодатель обязуется осуществлять приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

Работодатель обязуется осуществить эффективные меры по ликвидации либо снижению до допустимых величин воздействия вредных факторов производственной среды на рабочих местах.

5.13. Стороны исходят из того, что профсоюзный орган может проводить независимые экспертизы условий работы с целью выявления отрицательного влияния факторов производственной среды на работоспособность и здоровье работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным органом, представляется работодателю с постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного органа об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работника, работодатель компенсирует профсоюзному органу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.14. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию с участием профсоюзного органа по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

5.15. Стороны договорились создать:

- кабинет психологической разгрузки;

Работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

5.16. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.17. Стороны исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональными заболеваниями либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей.

6. Обязательное пенсионное страхование

6.1. В соответствии Федеральными законами от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» работодатель обязуется:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет ФНС России ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществляются выплаты;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;
- предоставлять работникам индивидуальные сведения о страховом стаже и начисленных страховых взносах за год и при увольнении;
- принимать заявления от работников о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии;
- направлять в трехдневный срок в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту регистрации в качестве страхователя, полученные заявления;
- ежемесячно исчислять, удерживать и уплачивать дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с установленным самим работником размером дополнительных страховых взносов, на основании поданного работником заявления;
- соблюдать сроки уплаты дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии;
- при среднесписочной численности работников свыше 100 чел. заключить соглашение с государственным учреждением – Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Саратовской области по введению бесконтактного документооборота с использованием средств криптографической защиты информации.

6.2. Профсоюзный комитет:

- контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФР по каждому застрахованному лицу.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования и Фонд медицинского

страхования, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

7.2. Работодатель организует для работников комнаты (места) для приема пищи.

7.3. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при выполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.4. Стороны договорились, что работодатель:

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

7.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинским обследованием работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8. Гарантированность положения профсоюза

8.1. Работодатель представляет профсоюзному органу бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа, для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), хранение документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2. Работодатель представляет профсоюзному органу бесплатно транспортные средства, средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы.

8.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководители указанных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов.

8.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профсоюзного органа 8 часов в месяц;
- членам профсоюзного органа, включая уполномоченного по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию, 4 часа в месяц;

8.6. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения.

8.7. Работодатель на основании личных заявлений работников – не членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе ежемесячное перечисление на счет профсоюза денежных средств в размере 1% от заработной платы работников.

8.8. Профсоюзный орган может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи,

собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе профсоюзного органа принимать участие в работе собраний.

8.9. Профсоюзный орган имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному органу в согласованные сторонами сроки. По просьбе профсоюзного органа информация должна предоставляться в письменном виде.

8.10. Работодатель признает право профсоюзного органа на информацию по социально-экономическим вопросам, в том числе составляющим коммерческую тайну. Профсоюзный орган обязуется эти сведения не разглашать.

8.11. В случае необходимости профсоюзный орган вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

8.12. Профсоюзный орган пользуется правом проведения экспертиз (проверок) состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

8.13. Профсоюзный орган пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профсоюзного органа.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, который вступает в силу с даты подписания.

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

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.3. При смене формы собственности учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Профсоюзный орган обязуется в течение трех месяцев после смены формы собственности учреждения начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключении нового.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания посредством опубликования на сайте учреждения.

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

9.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях (конференции) работников. С отчетом с обеих сторон выступают лица, подписавшие коллективный договор.

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

9.8. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется Работодателем и работниками учреждения в лице их представителя, органом

исполнительной власти области, осуществляющим полномочия в сфере труда, территориальной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

10. Приложения к коллективному договору

1. Форма расчетного листка.
2. Соглашение по охране труда.

От работодателя:

Директор
ГБОУ СО «СКШ № 2
им. В.В.Талалихина»



В.В. Богданов

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СО «СКШ № 2 им.
В.В.Талалихина»



Л.В. Кочеткова

Реш. № 7/21-РД
от 15.01.21г



А.И. Шейкина ЛА/

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СО «СКШ № 2 им. В.В.Талалихина»
Л.В. Кочеткова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ СО «СКШ № 2
им. В.В.Талалихина»
В.В. Богданов



М.П.

Расчетный листок

ГБОУ СО «СКШ № 2 им. В.В.Талалихина»

За _____

наличие месяца

Подразделение:

Должность:

Оклад/тариф:

Начисления			Удержание	
Вид начисления	Сумма	Дни	Вид удержания	Сумма
Оклад			Налог на доходы физических лиц Профсоюзные взносы	
Надбавка				
Доплата				
Всего начислено			Удержано	
Полагается к выплате	Долг за предприятием (долг за работником) на начало месяца: - Выплачено через кассу (банк) в течении месяца - Долг за предприятием (долг за работником) на конец месяца: -			

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СО «СКШ № 2 им. В.В.Талалихина»
Л.В. Кочеткова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ СО «СКШ № 2 им.
В.В.Талалихина»
В.В. Богданов

Соглашение по охране труда между администрацией ГБОУ СО «СКШ № 2 им. В.В.Талалихина» и первичной профсоюзной организацией на 2021 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия										
1.	Введение в штаты образовательного учреждения инженера по охране труда	чел.	1		в течение года	руководитель организации	-	-	-	-
2.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 218 ТК РФ.	-	по мере необходимости		I квартал	руководитель организации	-	-	-	-
3.	Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране труда, стажировки руководителей, специалистов, работников рабочих профессий организации соответствии с требованиями ГОСТа 12.0.004-90, постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29, приказом Ростехнадзора России от 29.01.2007 № 37	чел.	по штату		в течение года	специалист по охране труда; заместители руководителя	-	-	-	-
4.	Разработка, издание (размножение) инструкций и других локальных документов по охране труда, а также приоб-	шт.	по мере необходимости		в течение года	специалист по охране труда; заместители руководителя	-	-	-	-

	ретение нормативных правовых актов, литературы, CD-дисков в области охраны труда									
5.	Организация кабинета, уголков по охране труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий литературы и т.п.	шт.	по мере необходимости		в течение года	специалист по охране труда; заместители руководителя	-	-	-	-
6.	Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с постановлением правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870, а также в соответствии с коллективным договором	чел.	12		в течение года	руководитель организации	12	12	-	-

Технические мероприятия

8.	Реконструкция и ремонт зданий, сооружений, помещений, с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	объект			в течение года	руководитель организации	-	-	-	-
9.	Благоустройство тротуаров, переходов, подъездов для обеспечения безопасности работников и учащихся	объект			в течение года	руководитель организации; заместитель директора по АХР	-	-	-	-
10.	Реконструкция отопительных и вентиляционных систем в помещениях, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоте воздушной среды в помещениях учреждениях.	шт.			2-3 квартал	руководитель организации; заместитель директора по АХР			-	-
11.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории учреждения	шт.	по мере необходимости		в течение года	руководитель организации; заместитель директора по АХР; электромонтер			-	-
12.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.018, ГОСТ 12.1.019,	шт.			2-3 квартал	руководитель организации; заместитель директора по АХР; электромонтер			-	-

	ГОСТ 12.1.030, ГОСТ 12.1.038, ГОСТ 12.1.045, ГОСТ 12.2.007.0 - ГОСТ 12.2.007.14, Правил устройства электроустановок.									
13.	Проведение измерений сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки электрооборудования, сопротивление заземляющих устройств и наличия цепи между заземляющими элементами и заземлителями.	объект			в течение года	руководитель организации; заместитель директора по АХР; электромонтер	-	-	-	-
14.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей	объект			в течение года	руководитель организации; заместитель директора по АХР;			-	-
15.	Модернизация и механизация работ при складировании и транспортировке с целью выполнения нормативных требований по ограничению тяжести труда	шт.			в течение года	руководитель организации			-	-
16.	Размещение знаков безопасности на коммуникациях и других объектах.	шт.			в течение года	назначенные приказом руководителя учреждения ответственные лица	-	-	-	-

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

17.	Организация медицинского осмотра работников, работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 (в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 30.05.2005 № 338), приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90	чел.	по штату		в течение года	врач-педиатр, профсоюзный орган, заместители руководителя			-	-
18.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (спален, умывальных, санузлов).	шт.			3 квартал	руководитель организации; заместитель директора по АХР;	-	-	-	-
19.	Оборудование медицинского кабинета и обеспечение аптечками первой	шт.			в течение года	врач-педиатр	-	-	-	-

медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000 г.)										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

20.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России от 04.07.2003 № 45	чел.	29		в течение года	заместитель директора по АХР;	29	29	-	-
21.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях, спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с постановлением Минздравсоцразвития №290 от 01.06.2009г., № 541 от 01.10.2008г.	чел.	29		в течение года	руководитель организации; заместитель директора по АХР;	29	29	-	-

Мероприятия по пожарной безопасности

22.	Разработка инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документации по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности.	шт.	по мере необходимости		в течение года	руководитель организации; Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности	-	-	-	-
23.	Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и другие).	шт.			в течение года	Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности				
24.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения хлама.	объект	т		в течение года	Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности				