

Представитель работников:  
Росошик Г.Г.Росошик  
Протокол № 11 от 29.12.2022 г.

Руководитель:  
Директор СОГБОУ «Краснинская средняя  
школа-интернат для обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья»  
Оверченко О.Ф. Оверченко  
Приказ № 425 от 30.12.2022г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*смоленского областного государственного  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Краснинская средняя школа-интернат  
для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья»*

*на 2023 – 2025 годы*

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в отделе социальной защиты населения  
в Смоленском районе в Краснинском районе

Регистрационный № 15 от «30» 12. 2022г.



Гл. специалист

Малихова Л.В. Малихова

## 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации; на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Договора.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в СОГБОУ «Краснинская средняя школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками: и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора является: Работодатель в лице директора СОГБОУ «Краснинская средняя школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»; Работники в лице их представителя.

1.2. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий сотрудников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе общеобразовательного учреждения.

В настоящем коллективном договоре так же воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения, (в том числе - совместителей).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

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

1.6. При смене форм собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В данном случае любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года с 01.01.2023г. по 31.12.2025г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации и должности, подчинении работником правилам внутреннего распорядка /Приложение №1/ при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что трудовые договоры работников с работодателем как на неопределенный срок, так и срочные заключаются в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а так же в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работниками знакомить их под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими на предприятии.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случае, предусмотренных законодательством.

2.6. Объем учебной (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и/или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); в соответствии с действующим законодательством ТК РФ.

2.9. В случае сокращением штата организации работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять представителям работников планы и графики высвобождения работников по месяцам, списка сокращаемых должностей и профессий, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства сокращаемых. Конкретные работники, подлежащие сокращению, должны быть предупреждены под роспись не менее чем за три месяца до расторжения трудового договора.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право остаться на работе при сокращении штатов имеют так же лица:

- лица предпенсионного возраста (за год до пенсии);

- лица проработавшие на предприятии свыше 15 лет.

2.11. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя кроме случаев полной ликвидации предприятия.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие – при наличие ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя кроме увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 и 11 статья 81 ТК РФ.

2.12. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.13. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении, предоставляется свободное от работы время 5 часов в неделю для поиска другой работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Высвобождаемым работникам на период их трудоустройства, но не свыше трех месяцев, гарантируется сохранение заработной платы на условиях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

2.16. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.17. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие в случае открытия новых рабочих мест и вакансий.

### 3. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме Российской Федерации.

3.2. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников СОГБОУ «Краснинская средняя школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

Оплату труда производится исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых за счет средств областного бюджета согласно постановлений Администрации Смоленской области с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ст. 135 ТК РФ).

3.3. На начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки на педагогических работников в соответствии с утвержденным учебным планом.

3.4. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.5. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утвержденными Правительством РФ, и с учетом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. За превышения количества обучающихся, воспитанников в классе, группе производить педагогическому работнику соответствующую доплату, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно.

3.6. Выплата премий, стимулирующих и компенсационных доплат работникам школы-интерната производится в соответствии с Положением об оплате труда работников СОГБОУ «Краснинская средняя школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

3.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

Членам профсоюзного комитета, работникам с вредными условиями труда и работу с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск Приложение № 2,3,4,5,

3.8. Производить оплату в размере 30% ставки за разрывной характер работы, если перерыв в работе составляет более 2 часов, за счет бюджетных средств

3.9. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и других формах, определенных ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

3.10. Оплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников без ограничения перечня совмещаемых должностей и без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда. Также производить доплату специалистам за выполнение наряду со своей основной профессией обязанности отсутствующего сотрудника. За выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполнение обязанностей временной работы, работнику производится оплата по согласованию сторон ст. 151 ТК РФ.

3.11. Работа, выполняемая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени, в соответствии с действующим законодательством.

3.12. Установить систему материального поощрения по результатам работы в соответствии с положением «Об оплате труда работников» с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.13. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

3.14. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.15. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц (20 числа расчетного месяца – за первую половину и 5 числа месяца следующего за расчетным – за вторую половину). Выплата заработной платы производится по банковским картам. По заявлению работника заработная плата может перечисляться на лицевой счет в банке в те же сроки. 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.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает 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.

3.16. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

#### 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 1) графиками сменности и графиком отпусков.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.2. При регулировании рабочего времени на предприятии стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4.3. Педагогическим работникам по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.4. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных для выполнения плана учреждения (заседание педагогического совета, собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с их квалификацией.

4.6. Привлечение работников школы-интерната к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств. В каникулярное время персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.7. Основным режимом рабочего времени в учреждении является пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. Стороны договорились оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска за работу с ненормированным рабочим днем, отпуска за вредные условия труда, членам профсоюзного комитета. (Приложение 3, 5, 6).

Эти отпуска предоставляют сверх основного отпуска, гарантированных работнику законодательством, и суммируются с основным ежегодным отпуском.

4.10. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности (по предъявлению больничного листа);
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

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

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

4.12. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

В случаях, если продолжительность отпуска по основному месту работы больше, чем в учреждении – на дни превышения работнику предоставляется отпуск без сохранения заработка по просьбе работника.

4.13. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск работнику предоставляется независимо от графика отпусков.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим, уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в случае рождения ребенка (мужу), регистрация брака, смерти близких родственников – до трех календарных дней.

## 5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающие правовые, социально-экономические, организационно – технические, санитарно-гигиенические и другие мероприятия.

5.2. В части соблюдения норм охраны труда работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации законодательством Смоленской области, настоящим коллективным договором;



- приобретение и выдачу за счет средств предприятия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требованиям охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда на предприятии;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и другими нормативными правовыми актами, организовать проведение за счет средств предприятия обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работника по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими – трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения представительного органа работников инструкции по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

### 5.3. В области охраны труда работники обязаны:

- совпадать требования охраны труда, установленные законами и иными нормами правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого отравления;
- проходить обязательное предварительное и периодические медицинские осмотры (обследования).

5.4. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы и средний заработок.

5.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение вреда осуществляется работодателем в соответствии с федеральным законом.

5.6. Стороны договорились утвердить список профессий и должностей, на которых по условиям труда установлена бесплатная выдача спецодежды /Приложение № 6/.

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ.

6.1. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок.

Сотрудникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции предоставлять два оплачиваемых выходных дня отдыха

6.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход).

6.3. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Администрацией Смоленской области, но не ниже установленных Правительством Российской Федерации.

6.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. Работникам, направляемым на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173 – 177).

6.6. Работодатель гарантирует осуществление всех видов обязательного страхования работников, своевременное и полное перечисление взносов в пенсионный фонд и другие фонды обязательного страхования работников.

6.7. Стороны считают необходимым:

- проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 07.04.2014 г. № 276, зарегистрирован в Минюсте РФ 23 мая 2014г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381);

- аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству, проводить один раз в пять лет на основании оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой образовательным учреждением, так как она является обязательной;

- в случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

- освободить от прохождения аттестации следующих педагогических работников:

а) проработавших в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;

б) беременных женщины;

в) женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам;

г) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

- Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г», возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

- Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «д», возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

- Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника утверждается приказом учреждения.

6.8. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников оказывает материальную помощь членам коллектива школы-интерната, попавшую в трудную жизненную ситуацию в связи с непредвиденными обстоятельствами с учетом финансово-экономических возможностей.

6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сохранением численности или штата работников школы-интерната, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в 2-ом размере установленным Трудовым кодексом РФ.

## 7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

7.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их законные представители в соответствии с законодательством:

- обязаны соблюдать правила и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности;

- предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

7.2. Стороны признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы) в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководитель (их

заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране и социальному страхованию, представитель профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в размере 2-х часов в неделю или дополнительного отпуска и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством и коллективным договором.

7.5. Члены выборных профсоюзов на время участия в работе конференций, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях: сохранение средней заработной платы, исчисляемой в порядке предусмотренном законодательством.

7.6. Департамент по образованию принимает меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Настоящий коллективный договор заключается с 01.01.2023г. по 31.12.2025г. и вступает в силу с момента его подписания. Срок действия может быть продлен по соглашению сторон на срок не более трех лет.

8.2. В семидневный срок после подписания сторонами коллективный договор с приложениями подлежит уведомительной регистрации в органах по труду, после чего приобретает статус правового акта, дающего возможность защищать законные права и интересы работников в судебных и иных правоохранительных органах при возникновении спорных вопросов, связанных с выполнением условий коллективного договора.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию работодателя и работников.

8.4. Работники обязуются при условии выполнения работодателем положений настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя при оставлении работы и забастовку. В случае нарушения настоящего договора и действующего законодательства оставляет за собой проводить акции протеста, вплоть до забастовки.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Представители сторон ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении условий коллективного договора на общем собрании коллектива.

8.6. Работодатель обязуется представлять представителям работников любые материалы и сведения, связанные с осуществлением контроля за выполнением условий настоящего коллективного договора.

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение условий настоящего коллективного договора несут административную и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством.