

Первичная профсоюзная организация Профсоюза  
работников образования Российской Федерации  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Свердловской области  
«Карпинская школа-интернат,  
реализующая адаптированные основные  
общеобразовательные программы»  
Председатель Б.И. Балтабаева - Балтабаева Г.П.  
«14» мая 2024 г.

Директор  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Свердловской области  
«Карпинская школа-интернат,  
реализующая адаптированные основные  
общеобразовательные программы»  
Ю.А. Бирюкова  
«14» мая 2024 г.  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024 - 2027 гг.

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Свердловской области «Карпинская школа-интернат, реализующая  
адаптированные основные общеобразовательные программы»

Утверждено на общем собрании трудового коллектива ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат»,  
протокол № 48 от 14 мая 2024 г.

|   |
|---|
| ЗАРЕГИСТРИРОВАНО<br>государственным казённым учреждением<br>службы занятости населения<br>Свердловской области «Карпинский центр<br>занятости»<br><u>«28» мая 2024 г.</u><br>Запись за № <u>6-к</u> |
|---|

## СОДЕРЖАНИЕ

|  |    |
|--|----|
| <b>Раздел 1. Общие положения</b> .....   | 2  |
| <b>Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора</b> .....         | 4  |
| <b>Раздел 3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников</b> .....                           | 10 |
| <b>Раздел 4. Рабочее время и время отдыха</b> .....  | 11 |
| <b>Раздел 5. Оплата и нормирование труда</b> .....   | 14 |
| <b>Раздел 6. Социальные гарантии</b> .....   | 18 |
| <b>Раздел 7. Охрана труда и здоровья</b> .....   | 20 |
| <b>Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности</b> .....   | 25 |
| <b>Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора</b> ..... | 30 |
| <b>Раздел 10. Заключительные положения</b> .....   | 31 |

### Приложения:

- Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение № 2 Перечень профессий (должностей) с вредными условиями труда, дающий право на дополнительные отпуска работникам.
- Приложение № 3 Положение об оплате труда работников.
- Приложение № 4 Положение о комиссии по стимулированию работников.
- Приложение № 5 Положение о порядке распределения педагогической нагрузки педагогических работников в ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат».
- Приложение № 6 Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию.
- Приложение № 7 Положение о классном руководстве.
- Приложение № 8 Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты.
- Приложение № 9 Соглашение по охране труда.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Свердловской области «Карпинская школа-интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (сокращенное наименование ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат» (далее: школа-интернат, ОУ).

Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закон Свердловской области от 03.05.2005 № 36-ОЗ «О Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и иными законодательными и нормативными правовыми актами, соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы-интерната и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

### **1.2. Сторонами коллективного договора являются:**

- работодатель в лице его представителя – директора ОУ Бирюковой Юлии Анатольевны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель);
- работники школы-интерната, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Балтабаевой Галины Петровны (далее первичная профсоюзная организация, ППО);

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО (статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации «Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с ППО по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ОУ, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать выборному органу ППО свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган ППО о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ОУ, путём предоставления выборному органу ППО копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
- выборный орган ППО представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган ППО представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом ППО (статья 30 «Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями» Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Локальные нормативные акты ОУ, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом ППО и являются его неотъемлемой частью.

1.8. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

1.9. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.10. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа ППО отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 «Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени» Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Стороны определяют следующие формы управления ОУ непосредственно работниками и ППО:

- учёт мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, согласование;
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, регулирующие социально-трудовые интересы работников;

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 «Основные формы участия работников в управлении организацией» Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы-интернат, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития ОУ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях школы-интернат с целью защиты трудовых прав работников;
- иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию школы-интернат единственным полномочным представителем работников ОУ как объединяющую более половины членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора»:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Сведения о трудовой деятельности» работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации «Срочный трудовой договор» либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации «Содержание трудового договора», в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации «Изменение определенных сторонами условий трудового договора»).

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, получившим высшее или профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения образования соответствующего уровня.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.8. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (статья 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Перевод на другую работу. Перемещение»).

2.9. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации «Временный перевод на другую работу».

2.10. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Порядок допуска лиц к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 18.09.2020 № 508 «Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам», Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору

может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Общие положения».

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.11. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

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

2.12. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

2.13. Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.15. Работодатель обязуется уведомить первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников или ликвидация ОУ не зависимо от количества работающих.

2.16. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1-2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

2.17. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя») работников, производить с учетом мотивированного мнения ППО.

2.18. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников» такое право могут иметь также лица:

- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два года и менее;
- проработавшие в ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат» свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей без матери в возрасте до 16 лет;
- родители (родитель), воспитывающие детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.19. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работникам в соответствии со статьями Трудового кодекса Российской Федерации 178 «Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации», 180 «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации».

2.20. Аттестационная комиссия ОУ дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

2.21. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с количеством часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОУ, с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

2.22. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.



2.23. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

2.24. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под роспись).

2.25. При установлении учителям, для которых школа-интернат является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.26. Установленный учителям в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программам, сокращения количества классов.

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

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

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

2.30. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 (трех) лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.32. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
  - а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - б) простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в ОУ на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями).
  - в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку;
  - г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.33. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, воспитанников, изменение количества часов работы по

учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ОУ, а также изменение образовательных программ и иные изменения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации «Изменение определенных сторонами условий трудового договора»).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»).

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

2.34. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.35. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации «Общие основания прекращения трудового договора»).

#### **2.36. Работодатель обязуется**

Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

#### **2.37. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Обеспечивать обязательное участие представителя первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной

комиссии представителя ППО в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя».

Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов.

Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 Трудового кодекса Российской Федерации «Компетенция комиссии по трудовым спорам») и в суде (статья 391 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах»), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 Трудового кодекса Российской Федерации «Основные понятия».

### **2.38. Стороны договорились**

Считать массовым – одновременное высвобождение, 20% и более работников или ликвидация школы-интерната, независимо от количества работающих.

Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в ОУ в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

Увольнение членов ППО по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя») производить с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»).

2.39. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья Трудового кодекса Российской Федерации 178 «Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации», статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации»).

## **III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику, не реже 1 раза в 3 года.

В случае направления работника на подготовку или получение дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в ОУ и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

3.2. За педагогическими работниками сохранять условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;
- при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления);
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

### 3.3. Стороны договорились

3.3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд ОУ (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации»).

3.3.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной переподготовки, подготовки и повышения

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

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

##### **4.1. Стороны договорились**

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат» (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени») (Приложение № 1), утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации «Продолжительность рабочего времени педагогических работников»).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре») объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

4.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации «Неполное рабочее время»:

- по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников.

4.1.6. Педагогическим работникам при нагрузке не более 18 часов может предоставляться один методический день в неделю, который используется для повышения квалификации по усмотрению работника, кроме случаев производственной необходимости.

4.1.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ОУ (заседания педагогического совета, родительские собрания), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством, предусмотренным статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни» или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.9. Привлечение работников ОУ к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОУ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом директора ОУ.

4.1.11. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе работодателя и с согласия работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.1.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный обслуживающий 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.

4.1.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

4.1.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».

4.1.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия

работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 124 «Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска», 125 «Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска»).

4.1.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации «Отпуск без сохранения заработной платы»):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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.

4.1.17. Педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», пунктом 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.18. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора ОУ.

4.1.19. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

4.1.20. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе ОУ допускается перенос отпуска на более поздний срок.

4.1.21. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе ОУ.

4.1.22. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

4.1.23. По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.1.24. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.1.25. В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

4.1.26. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни

устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.27. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, воспитанниками в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами).

4.1.28. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации «Перерывы для отдыха и питания»).

4.1.29. При составлении графика дежурств в ОУ работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, 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 (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Постановлением правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», нормативно-правовыми актами, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Карпинская школа-интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы».

5.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.3. В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

5.4. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат».

5.5. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда в ночное время», постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное



время». Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат».

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, класс 4) устанавливается в повышенном размере (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»). Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов» для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.7. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам два раза за месяц.

Дни выплаты:

- заработной платы являются **5 и 20** числа;
- ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство - **5** число (Постановление Правительства Свердловской области от 03.09.2020 № 620-ПП «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» (с изменениями) в котором указано, что выплата вознаграждения производится одновременно с выплатой заработной платы).

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику»).

5.10. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

5.11. При выплате заработной платы работодатель извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. Форма расчетного листа

утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы»).

5.12. В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени кандидата наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

5.13. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в отпуске или по причине временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.15. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных Сил России;
- в случае нарушения прав педагогического работника, подлежащего или проходящего аттестацию;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников, на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории (приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 № 919-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»).

5.17. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

5.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Соглашению между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.19. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности. Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.20. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в

организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области и в порядке, установленном Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

5.21. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 % до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.22. Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные Силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.23. Повышение оклада (ставки заработной платы) производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в школе-интернат.

5.24. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.23 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

5.25. Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 5.24 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

5.26. Педагогическим и другим работниками ОУ, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

5.27. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику», в размере, неполученной заработной платы (статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться»).

5.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.29. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- ОУ вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами ОУ, принимаемыми по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

Предоставлять работникам, при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке. По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»). Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей указанной статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за

выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

#### **6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и иные мероприятия).

Оказывать консультативную помощь работникам – членам ППО, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

Оказывать консультативную помощь работникам – членам ППО при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

Осуществлять контроль исчисления педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

#### **6.3. Стороны договорились:**

По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные и (или) опасные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств ОУ, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ / СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников ОУ.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников школы-интерната в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

#### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся, воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка ОУ.

7.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в ОУ, осуществлять управление профессиональными рисками.

7.1.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание ОУ (статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда»).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность реализации права организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.5. Создавать на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.6. Совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывать соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 9).

7.1.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») специальную оценку условий труда на рабочих местах ОУ и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложение № 2).

Установить конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 % тарифной ставки (оклада) (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда»). Установить продолжительность рабочего времени: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации «Сокращенная продолжительность рабочего времени») по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.1.8. Организовывать со всеми поступающими на работу и переведенными на другую работу:

- проведение инструктажей по охране труда 1 раз в 6 месяцев с регистрацией в журнале инструктажа по охране труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации «Обучение в области охраны труда»).

7.1.9. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

7.1.10. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников ОУ.

7.1.11. Разрабатывать и утверждать, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда»).

7.1.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», статья 212 «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда» Трудового кодекса Российской Федерации) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на СИЗ, в полном объеме (приложение № 8).

7.1.13. Своевременно и в полном объеме проводить предусмотренные санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, в том числе организовывать, за счет работодателя, условия для прохождения вакцинации работников (предоставление свободного оплачиваемого дня, организация вакцинации на рабочем месте).



7.1.14. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»).

7.1.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.16. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов ОУ. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

7.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев, которые произошли с работниками на производстве и с обучающимися, воспитанниками (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 № 223Н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»), а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.18. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля (приложение № 9).

Оказывать содействие техническим инспекторам труда ППО, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в ОУ. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. 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, сохранять место работы, должность и средний заработок (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда»).

7.1.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.1.21. Создавать для людей с ограниченными возможностями здоровья безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

7.1.22. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-разъяснительную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в инструктажи по охране труда.

Не допускать дискриминации ВИЧ – инфицированных работников.

Признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

Консультировать и мотивировать работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию.

Обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

7.1.23. В целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) проводить профилактические мероприятия по выполнению санитарно-противоэпидемических мероприятий, направленных на предупреждение заноса и распространения в школе-интернате новой коронавирусной инфекции (Методические рекомендации МР 3.1/2.2.0170/3-20 «Рекомендации по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников» (утв. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 7 апреля 2020 г.).

7.1.24. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» работники освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) – по одному дню на введение каждого компонента вакцины (по письменному заявлению работника) .

## **7.2. Работники обязуются:**

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

7.2.7. Ознакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7.2.8. Незамедлительно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об

ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**7.3. Работники имеют право** отказаться от выполнения работ в случае возникновения на рабочем месте непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**7.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

7.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4.2. Избирать уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, координировать их работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных, производственных и других помещениях.

Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда.

7.4.3. Обеспечивать участие представителей ППО в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

7.4.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в ОУ.

7.4.5. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7.4.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

7.4.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

7.4.8. Проводить работу по оздоровлению детей работников и самих работников ОУ.

7.4.9. Участвовать в подведении итогов выполнения соглашения по охране труда.

7.4.10. Рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении и принимаемых мерах.

7.4.11. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

**7.5. Стороны совместно обязуются:**

7.5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать

соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных лиц (приложение № 9).

7.5.2. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в ОУ, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.5.3. Обеспечивать выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда.

Способствовать формированию, и работе комиссий:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и случаев, которые произошли с обучающимися, воспитанниками во время образовательного процесса;
- по контролю состояния зданий;
- по приёмке ОУ на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.5.4. Оказывать материальную помощь пострадавшим на производстве.

7.5.5. Контролировать выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.5.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в ОУ по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей ППО и работодателя.

7.5.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

## **VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Первичная профсоюзная организация ОУ представляет интересы работников, являющихся членами Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем – интересы всех членов коллектива.

### **8.1. Работодатель обязан**

8.1.1. Признавать права и гарантировать деятельность первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат», региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

8.1.2. Предоставлять ППО информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 «Право профсоюзов на информацию» Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому

сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

8.1.3. Признавать работу председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности ОУ и принимать во внимание при поощрении работников.

8.1.4. Способствовать деятельности профсоюзного комитета как законного представителя интересов работников.

8.1.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации»).

8.1.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора перечисление с расчетного счёта образовательной организации на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.1.8. Не препятствовать представителям ППО в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации «Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений», статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.9. Предоставлять право представителю ППО участвовать на совещаниях руководящего состава ОУ, а также обеспечить представителю ППО свободный доступ к нормативным документам.

8.1.10. Председатель, его заместители и члены первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 «Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы» и статья 376 «Гарантии права на труд работникам,

являвшимся членами выборного профсоюзного органа» Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.11. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

8.1.12. Размещать на официальном сайте ОУ страницу первичной профсоюзной организации.

8.1.13. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет первичной профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

8.1.14. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность первичной профсоюзной организации; обеспечивать участие в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, обеспечивать возможность ко всем рабочим местам, для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.1.15. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10, части 1 статьи 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя», пункту 2 статьи 278 «Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации» Трудового кодекса Российской Федерации.

## **8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется**

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда.

8.2.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации «Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты»).

8.2.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

8.2.6. Участвовать в работе комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.2.7. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы:

- бесплатные юридические консультации правовой инспекции Профсоюза;
- защиту в случае индивидуального спора.

8.2.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза (на основании заявления):

- родителю, который один воспитывает несовершеннолетних детей (опекунам, попечителям);
- многодетным семьям;
- инвалидам и работникам в случае длительной временной нетрудоспособности;

- работникам, пострадавшим в результате аварии, стихийного бедствия, пожара;
- при рождении ребенка;
- на погребение, в связи со смертью членов семьи (муж, жена, дети, родители);
- на юбилейные даты 50,55, 60, 65, 70;
- сотрудникам, чьи дети являются выпускниками ОУ в текущем году (9, 11 класс);
- сотрудникам, чьи дети поступили в 1 класс;
- на платные медицинские услуги членов Профсоюза и их детей, а также несовершеннолетних детям.

8.2.9. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8.2.10. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Проводить с работниками консультации по вопросам выполнения ими трудовой функции, в том числе индивидуального характера.

8.2.11. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1% от заработной платы.

8.2.12. Осуществлять контроль:

- за соблюдением в ОУ трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, формировании в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлении ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.2.13. Содействовать:

- профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, оздоровлению работников и их детей;
- развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

8.2.14. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.2.15. Принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в ОУ.

8.2.16. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых.

8.2.17. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников ОУ.

8.2.18. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.2.19. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

8.2.20. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.2.21. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих ППО.

8.2.22. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.2.23. Осуществлять контроль исчисления педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

8.2.24. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном ППО.

8.2.25. Ходатайствовать перед вышестоящими ППО, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

### **8.3. Стороны договорились:**

8.3.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.3.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников ОУ – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации «Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями».

8.3.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.



8.3.4. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации «Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений»).

8.3.5. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.6. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий школы-интернат по: тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других, в соответствии с действующим законодательством.

8.3.7. Представители ППО, определяемые решением профкома, и утверждаемые приказом ОУ, входят в состав коллегиальных органов управления ОУ, а также в состав комиссий: аттестационной, по охране труда, по проверке готовности ОУ к учебному году и иных.

8.3.8. Члены ППО, уполномоченные по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в созданных в ОУ комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

8.3.9. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО по инициативе работодателя на основании, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя»);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации «Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации»);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка»);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации «Разделение рабочего дня на части»);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации «Сверхурочная работа»);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации «Запрещение работы в выходные и нерабочие

- праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни»);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»);
  - составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации «Сменная работа»);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда в ночное время»);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193 «Порядок применения дисциплинарных взысканий», статья 194 «Снятие дисциплинарного взыскания» Трудового кодекса Российской Федерации);
  - определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации»);
  - другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения ППО согласно законодательству, отраслевому соглашению и настоящему коллективному договору.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

### **9.2. Стороны договорились и обязуются:**

9.3. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам ОУ.

9.5. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников школы-интерната.

9.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников школы-интерната.

9.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Первичная профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Каждый принимаемый на работу в школу-интернат работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным

договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.2. Изменения и дополнения в Коллективного договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации действующего Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

10.5. Первичная профсоюзная организация ОУ обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.7. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. Выполнение Коллективного договора рассматривается не реже одного раза в год (по итогам).

10.9. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2 Перечень профессий (должностей) с вредными условиями труда, дающими право на дополнительные отпуска работникам.

Приложение № 3 Положение об оплате труда работников.

Приложение № 4 Положение о комиссии по стимулированию работников.

Приложение № 5 Положение о порядке распределения педагогической нагрузки педагогических работников в ГБОУ СО «Карпинская школа-интернат».

Приложение № 6 Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию.

Приложение № 7 Положение о классном руководстве.

Приложение № 8 Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты.

Приложение № 9 Соглашение по охране труда.

Мнение первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СО «Карпинская школа – интернат» учтено,

протокол от 14.05.2024 № 9