

От работников:
Представитель работников

Стол /А.В. Столярова

«07» февраля 2024 г.

От работодателя:
Директор ГОУ РК «Школа – интернат № 3»

Орловский В.В. Орловский
2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа – интернат № 3 для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара

на 2024 – 2027 годы

Принят на общем собрании работников,
протокол от 07.02.2024 г. № 1.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми.

Регистрационный № 45-К/2024
от «18» 03 2024 г.

Начальник управления труда:
Смирнов В.В.

г. Сыктывкар

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми «Специальная (коррекционная) школа – интернат № 3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара (далее – Школа-интернат).

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными действующими федеральными законами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по следующим вопросам:

- заключение трудового договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- доплат и надбавок;
- высвобождения работников и их содействия трудоустройству;
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда;
- социально-трудовых гарантий и компенсаций;
- охраны труда;
- гарантий профсоюзной деятельности;
- контроля за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора Школы – интерната Орловского Виталия Васильевича (далее – работодатель) и представитель коллектива работников Школы – интерната Столярова Анна Владиславовна – заведующая производством (шеф-повар), избранные общим собранием работников (протокол общего собрания работников № 1), в лице (далее – работники).

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Школы – интерната, могут уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на установленных профкомом условиях.

На общем собрании работников для осуществления полномочий по представлению интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне с учетом положений ТК РФ может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профкомом своих полномочий.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы – интерната.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы – интерната, реорганизации Школы-интерната в форме преобразования, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с директором Школы – интерната.

1.9. При реорганизации Школы – интерната в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Школы – интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Школы – интерната коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы – интерната.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 07.02.2024 года.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- иные локальные нормативные акты, требующие в соответствии с трудовым законодательством согласования с представительным органом работников.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Школой – интернатом:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы – интерната, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Школы – интерната;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом, коллективным договором, иными локальными нормативными актами Школы – интерната.

1.19. Коллективный договор действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.20. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

2. Трудовой договор

2.1. Между работодателем и работником заключается трудовой договор, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику

заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы – интерната.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57 ТК РФ), другими нормативными правовыми актами, Уставом Школы – интерната и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

Работодатель обязан в трехдневный срок, со дня фактического начала работы, объявить работнику под роспись приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) ст. 65 ТК РФ)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона (ст. 66 ТК РФ).

В трудовую книжку вносятся сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением тех случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со

ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Исключения составляют случаи прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 4 ст. 77 ТК РФ – расторжение трудового договора по инициативе работодателя и п. 10 этой же статьи – прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Только в перечисленных случаях при внесении записей в трудовую книжку об основаниях прекращения трудового договора ссылки делаются на соответствующие пункты ст. 81 и 83 ТК РФ. Таким образом, при прекращении трудового договора по инициативе работника и внесении соответствующих записей в трудовую книжку в качестве основания прекращения трудового договора должна делаться ссылка только на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) – ч. 5 ст. 80 ТК РФ.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте, со дня отправления которого работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

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 Пенсионного фонда Российской Федерации (ч.1 ст. 66.1. ТК РФ).

2.6. Трудовой договор с работником Школы – интерната, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. В трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе в соответствии с п. 1 ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в Школе - интернате);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ),

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ),

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 288, 336 ТК РФ).

2.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать договор.

2.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы – интерната.

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленной ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития Школы – интерната.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы – интерната, по направлению Школы – интерната или Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми) финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников финансирования (экономии) и т.д.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).

Вышеуказанные гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, предоставляются только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

3.3.4. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к базовому окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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 (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы – интерната инвалидов.

4.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе – интернате свыше 15 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов;
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы – интерната (ст. ст. 91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и локальными актами Школы – интерната.

5.2. Для работников, относящихся к категории руководителей, работников, относящихся к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Школы –

интерната устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в Школе-интернате, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Школы – интерната устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида 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.

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.

5.5. Составление расписания уроков и расписания во внеурочное время осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

5.6. Дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

5.9. Выполнение преподавательской работы педагогическими работниками регулируется расписанием учебных занятий, разработанным в соответствии с действующими санитарными правилами устройства, оборудования, содержания и режима специальных общеобразовательных школ-интернатов для детей с ограниченными возможностями здоровья.

5.10. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы-интерната, квалификационными

характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.

5.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Школы – интерната и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.12. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул), и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.10. настоящего коллективного договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.14. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с учетом их индивидуальных особенностей здоровья.

5.15. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Школы – интерната и графиками работ с указанием их характера.

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

5.17. В Школе – интернате установлен режим шестидневной рабочей недели с одним выходным днем. Общим выходным днем является воскресенье.

Для отдельных категорий работников выходные дни могут предоставляться в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы – интерната к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойной размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.20. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам Школы – интерната предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях» (ст. 116 ТК РФ).

Педагогическим работникам Школы – интерната предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», ст. 334 ТК РФ, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ст. 116 ТК РФ).

5.21. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 1 к коллективному договору);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.22. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ).

5.23. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.24. Согласно ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии бюджетных финансовых средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.25. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.27. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Школы – интерната.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Школы – интерната осуществляется в соответствии с ТК РФ, законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»; постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года от №14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»; приказом Министерства Образования, науки и молодежной политики Республики Коми № 259-П от 29.06.2018 г. и в соответствии с Положением об оплате труда работников Школы – интерната.

6.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме путем перечисления денежных средств через кредитные учреждения на банковские карты работников в следующие сроки:

- до 10 числа месяца следующего за отчетным месяцем (заработная плата за месяц);
- до 25 числа текущего месяца (заработная плата за I половину месяца-аванс).

6.3. Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за 3 рабочих дня до выдачи заработной платы.

6.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор.

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

Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ.

Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.7. При совпадении срока выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями зарплата выплачивается накануне их.

Выплата среднего заработка за время трудового отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом работодателя.

6.8. Заработная плата исчисляется в соотношении с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из образовательного уровня, стажа и объема, квалификационной характеристики и установленной категории;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»);
- доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение № 2 к коллективному договору);
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процент надбавки к заработной плате за стаж работы и работу в районах Крайнего Севера в приравненных к ним местностях;
- другие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами и приказами Школы – интерната.

6.9. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере для всех категорий работников Школы – интерната, исходя из утвержденных графиков работы (ст. 153 ТК РФ).

6.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.11. Оплата труда педагогических работников производится с учетом установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196, квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподавательского предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случае, если учитель/преподаватель выполняет работу по должности преподаватель/учитель/воспитатель/социальный педагог/педагог-организатор/старший педагог дополнительного образования/педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

6.12. На основании Отраслевого соглашения по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и

науки Республики Коми, на 2024 - 2026 годы, оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных согласно Таблицы 1.1., а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Таблица 1.1.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

7. Социально-трудовые гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам спортивный зал, тренажерный зал в свободное от учебно-воспитательного процесса время.

7.2. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам Школы – интерната современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний. Для реализации этого права разработать положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных лиц.

8.2. Проводить специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.3. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж, а также переведенными на другую работу работниками Школы-интерната обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Организовывать проверку знаний работников Школы – интерната по охране труда согласно Положению об охране труда.

8.6. Обеспечивать работников Школы – интерната специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 3 к коллективному договору), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4 к коллективному договору).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы – интерната на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, оплатить время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.9. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

8.10. Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8.11. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.12. Разработать и утвердить правила инструкции по охране труда для работников.

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

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров.

8.15. Разработать Программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 5 к коллективному договору).

8.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

8.17. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

8.18. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.

Работники обязуются:

8.19. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

8.20. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

8.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

8.23. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Профсоюзный комитет обязуется:

8.23. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

8.24. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

8.25. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.26. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;
- проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;
- проводить совместно с работодателем смотры – конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.2. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по всем вопросам труда и социально-экономического развития Школы – интерната.

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в сроки выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегата созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

В частности, работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, требующие в соответствии с трудовым законодательством участия представительного органа работников.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Контроль за выполнением разделов коллективного договора осуществляют обе стороны. Каждая из них вправе проводить проверки работы по выполнению договора, запрашивать у другой стороны необходимую информацию.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

При решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества, взаимопонимания.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Приложение № 1 к коллективному договору

От работников:

Представитель работников

_____/А.В. Столярова

«___» _____ 2024 г.

От работодателя:

Директор ГОУ РК «Школа – интернат № 3»

_____/В.В. Орловский

«___» _____ 2024 г.

**Перечень профессий (должностей), которым установлен
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Класс (подкласс) условий труда	Количество дней отпуска в календарных днях	Основание
1.	Врач	3.2	7	Статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
2.	Врач-психиатр	3.2	7	Статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
3.	Медицинская сестра дежурная	3.2	7	Статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
4.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.2	7	Статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации,

				результаты специальной оценки условий труда
--	--	--	--	--

Приложение № 2 к коллективному договору

От работников:

Представитель работников

_____/А.В. Столярова

«___» _____ 2024 г.

От работодателя:

Директор ГОУ РК «Школа – интернат № 3»

_____/В.В. Орловский

«___» _____ 2024 г.

Перечень профессий (должностей), которым установлен повышенный размер оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Класс (подкласс) условий труда	Размер повышения оплаты труда к окладу (должностному окладу), в процентах	Основание
1.	Врач	3.2	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
2.	Врач-психиатр	3.2	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
3.	Медицинская сестра дежурная	3.2	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
4.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	3.2	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
5.	Заведующая производством (шеф – повар)	3.1	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
6.	Повар	3.1	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда

				Федерации, результаты специальной оценки условий труда
7.	Подсобный рабочий (кухни)	3.1	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
8.	Подсобный рабочий (ЦЭВ)	3.1	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
9.	Учитель (работающий на деревообрабатывающих станках)	3.1	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда
10.	Учитель (трудового обучения в кулинарном цехе)	3.1	4	Статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, результаты специальной оценки условий труда

Приложение № 3 к коллективному договору

От работников:

Представитель работников

_____/А.В. Столярова

«___» _____ 2024 г.

От работодателя:

Директор ГОУ РК «Школа – интернат № 3»

_____/В.В. Орловский

«___» _____ 2024 г.

Перечень профессий (должностей) работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, нормы выдачи, сроки носки

Профессия (должность)		Наименование средств индивидуальной защиты		Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты), за исключением СИЗ, помеченных *
1.	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды*	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

2.	Водитель			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды*	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
3.	Дворник			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды*	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4.	Кастелянша			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
5.	Повар			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Уборщик служебных помещений			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для	1 шт. на 2 года

			защиты от воды*	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий*	1 шт. на 2 года
8.	Тракторист			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), нефти и/или нефтепродуктов	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
9.	Младший воспитатель			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства	Обувь специальная для	1 пара

		защиты ног	защиты от механических воздействий (истирания)	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
10.	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
11.	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каска защитная от механических воздействий*	1 шт. на 2 года
12.	Врач			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.

			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
12.	Врач - психиатр			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
13.	Медицинская сестра дежурная			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
14.	Младшая медицинская сестра по уходу за			
		Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.

	больными	защитная	(истирания)	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
15.	Механик			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
16.	Инструктор по труду (работающий на деревообрабатывающих станках)			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (проколов)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар
		Средства	Головной убор для защиты от	1 шт.

		защиты головы	общих производственных загрязнений	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа

Приложение № 4 к коллективному договору

От работников:
Представитель работников
_____/А.В. Столярова
«___»_____2024 г.

От работодателя:
Директор ГОУ РК «Школа – интернат № 3»
_____/В.В. Орловский
«___»_____2024 г.

**Перечень профессий (должностей) работников, получающих бесплатно
сmyвaющие и (или) обезвреживающие средства, наименование средств,
нормы выдачи**

№ п/п	Профессия (должность)*	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

*На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (пункт 20 Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н).

Приложение № 5 к коллективному договору

От работников:
Представитель работников
_____/А.В. Столярова
«__»_____2024 г.

От работодателя:
Директор ГОУ РК «Школа – интернат № 3»
_____/В.В. Орловский
«__»_____2024 г.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Источник финансирования	Ответственный за выполнение	Срок выполнения
1.	Проведение инструктажей по охране труда (далее – ОТ): - вводный инструктаж; - первичный инструктаж на рабочем месте; - повторный; - внеплановый; - целевой.	-	Ответственный за ОТ, руководители структурных подразделений	По мере необходимости, 2 раза в год
2.	Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов	Бюджет РК	Директор, ответственный за ОТ	По мере необходимости
3.	Обучение работников школы, связанных с электроустановками по ПУЭУ до 1000 В с выдачей удостоверений гр. 2-4	Бюджет РК	Директор	По мере финансирования
4.	Организация и учет расследования несчастных случаев на производстве по форме Н-1	-	Ответственный за ОТ	По мере необходимости
5.	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	-	Заместитель директора	Ежегодно
6.	Организовать проведение обязательных предварительных и (или) периодических	Бюджет РК	Врач	В течение года

	медосмотров			
7.	Благоустройство прилегающих территорий	-	Заместитель директора	В течение года
8.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима на работе (проветривание и уборка помещений)	-	Администрация	Ежедневно

