
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Кировского областного государственного общеобразовательного
бюджетного учреждения «Школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья № 1
г. Белая Холуница»
на 2024-2026 гг.

г. Белая Холуница
2024 год

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1 г. Белая Холуница» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Кировском областном государственном общеобразовательном бюджетном учреждении «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 1 г. Белая Холуница» (далее – КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
 - Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. N 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);
- а также, на основании актов социального партнерства федерального и регионального уровня:
- Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2022 - 2025 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);
 - Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Министерством образования Кировской области на 2023 – 2026 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение);
 - Территориального отраслевого соглашения между Белохолуницкой районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией Белохолуницкого муниципального района Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, регулирования вопросов социального партнерства в КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Профкома Бузмаковой Лидии Аркадьевны.
- работодатель в лице его представителя – директора КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница Ушаковой Натальи Викторовны (далее – Работодатель)

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница.

При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения

- инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1);
- соглашение по охране труда (приложение № 2);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3);
- нормы выдачи средств индивидуальной защиты (приложение № 4);
- положение о комитете (комиссии) по охране труда КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница (приложение № 5);
- комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение № 6);

2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, включая получения всей необходимой информации;

- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.10 коллективного договора;

- списки работников, предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда;

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);

- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505)

- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)

- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)

- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)

- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения).
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения)
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница .

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте КОГОбУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях КОГОбУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников КОГОбУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 8.3.5 Регионального отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в КОГОбУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования КОГОбУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профком сумму, именуемую взносом солидарности, в размере 2 % от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в КОГОбУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий КОГОбУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства указанных в п.1.2. Коллективного договора;

2.9. В целях реализации пункта 1.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы, пункта 8.14 Областного трехстороннего соглашения, пунктов 2.6, 8.8. Регионального отраслевого соглашения, пункта 0.0. Территориального отраслевого соглашения, в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, стороны признают необходимым заключить Соглашение о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования и включить в текст таких соглашений перечень социальных гарантий предусмотренных пунктом 8.8. Регионального отраслевого соглашения

3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

3.3.5. 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 (ст. 65 ТК РФ).

В случае поступления на работу лица, впервые начавшего трудовую деятельность с 01.01.2021 г. его оформление происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница в порядке, определяемом ст. 196 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций".

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. Прекращать трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных ст. 83 ТК РФ.

3.3.10. Соблюдать особенности трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.3.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профкома.

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. При решении вопроса об установлении испытательного срока руководствоваться ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их

установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница показателей и критериев.

- класс (подкласс) условий труда, вредные и опасные факторы, воздействующие на работника в период выполнения работ;

- компенсации и гарантии, которые получает работник, трудящийся во вредных условиях

- обязанности, связанные с составлением и заполнением документации с целью исключения составления и заполнения работниками избыточной документации

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие, педагогические и иные работники КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Ведение преподавательской работы лицами, указанными в абзаце первом настоящего пункта, свидетельствует о работе их в должности, по которой осуществляется педагогическая деятельность.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ, работодатель обязуется требовать, а работник обязуется предоставлять справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, только при приеме на работу.

3.4.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в

порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа классов-комплектов;
- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница;
- изменение образовательных программ.

3.4.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

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

3.4.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.10 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.4.18. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.4.19. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

4. Оплата труда.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами регулируемыми вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, за работу в сельской местности, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

4.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке), не допуская двоякого толкования, а также установления «вилки».

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – 27 числа текущего месяца, окончательный расчет – 13 числа следующего за расчетным месяца.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в Социальный Фонд России, Фонд обязательного медицинского страхования, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя с учетом мнения Профкома.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.11. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников КОГБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности КОГБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница.

4.12. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время .

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приложением № 5.

4.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.16. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

4.17. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими КОГБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая

Холуница по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.18. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.19. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.20. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.21. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы (п. 4.1.19 Регионального отраслевого соглашения).

В других случаях простоя оплата производится по правилам ст. 157 ТК РФ.

4.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.23. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по оплате труда в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2. Коллективного договора.

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных п. 5.4.5 Коллективного договора)

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

Стороны принимают во внимание, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с п. 2 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.2. Об учебной нагрузке на следующий год работодателя предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов),

5.4.4. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.4.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть)

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть)

5.4.6. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 263.1 ТК РФ).

5.4.7. Медицинским работникам КОГБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4.8. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.9. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.10. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.11. При составлении расписания занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.4.12. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в работников не требуется.

5.4.13. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

5.4.14. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256), работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.15. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.4.16. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3)

5.4.17. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.10. коллективного договора)

сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п 4.12, 4.13. коллективного договора.

5.4.18. Работа, выполняемая воспитателями, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.12 Коллективного договора.

5.4.19. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.5.2. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года работодатель совместно с Профкомом организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

5.5.3. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например, при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.

5.5.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев ([ч. 3 ст. 122 ТК РФ](#));
- работники, призванные на военную службу по мобилизации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ)
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- работники-совместители ([ст. 286 ТК РФ](#)).

5.5.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.5.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору;
- многодетным родителям (опекунам, попечителям) имеющему троих и более детей из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по 1 календарному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет (п. 6.31 Областного трехстороннего соглашения)

Другие основания предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска оговариваются в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза.

5.5.10. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- 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, а также сотрудникам правоохранительных органов указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, 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 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям, если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);

- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);

- работникам, являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»

- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).

- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

5.5.11. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день, стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

5.5.12. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам рабочего времени и времени отдыха в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 процентов и более – в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более – в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более – в течение года.

6.3. Обязанности работодателя

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом ст. 74, 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учёта мотивированного мнения и согласования.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница ;

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О)

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
- работники-предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница .

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н),

соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499)

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124)

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

6.5.1. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается;

6.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых министерством образования, Профсоюзом образования, Советом молодых педагогов, Клубом «Наставник», освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении указанных мероприятий.

6.5.5. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

6.6. Молодым специалистам, окончившим в текущем году профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в КОГОБУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, предоставляются дополнительные выплаты в первые три года работы:

- 35 процентов от оклада в первый год работы;
- 30 процентов от оклада во второй год работы;
- 20 процентов от оклада в третий год работы.

6.7. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам содействия занятости, дополнительного профессионального образования, молодежной политики в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

7. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. 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 (приложение № 2 к коллективному договору) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

В своей деятельности комиссия руководствуется положением о комитете (комиссии) по охране труда в КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница а, (приложение № 5 к коллективному договору).

7.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу 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 с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

7.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.7. 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.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

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

7.2.3. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

7.2.4. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

7.2.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

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

7.2.8. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

7.2.9. Разработать и утвердить по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.11. До утверждения результатов специальной оценки условий труда предоставлять работнику гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда согласно условиям трудового договора.

7.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 222 ТК РФ).

Нормы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств определены приложением № 4 к коллективному договору

7.2.13. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

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

7.2.15. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.2.16. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, комплектация аптечки медицинскими изделиями осуществляется в соответствии с приложением к коллективному договору.

7.2.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.7. Профком обязуется:

7.7.1. 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.

7.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

Порядок работы уполномоченного по охране труда по осуществлению общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза определяется приложением к коллективному договору.

7.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

7.7.4. Обеспечивать участие представителей Профкома 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 оценке профессиональных рисков;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

7.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

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

7.7.7. 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.

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

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

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Стороны подтверждают, что работники КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью

8.1.2. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников в порядке, определяемом законодательными и подзаконными актами Кировской области, выплачиваются денежные выплаты

8.1.5. Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (утв. Постановлением Правительства Кировской области от 4 апреля 2019 г. N 152-п) выплачивается компенсация.

8.1.6 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.1.7. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

В случае наличия средств, полученных КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

Работодатель, по согласованию с профкомом, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

8.1.8. Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Общероссийского профсоюза образования всех уровней, в том числе, право на досудебное и судебное представительство их интересов по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность составления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.).

8.1.9. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, Соглашением о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского

Профсоюза образования работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.10. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников;

8.1.11. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница в пределах его компетенции;

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница и членов их семей.

8.2.3. Организовывать контроль за работой по организации общественного питания КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Кировской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектов РФ и зарубежных стран по программе «Профкурорт», других программ и направлений;

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;

- иные праздничные мероприятия;

- реализацию дисконтных программ.

8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

8.5. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны предусматривают дополнительные социальные гарантии в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 02.05.2023 по 01.05.2026 и вступает в силу со дня подписания его сторонами, т.е. с 05.01.2023

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

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на изменение действия коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору, уведомив об этом друг друга не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница, расторжения трудового договора с руководителем КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок не более 3 лет.

9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством Российской Федерации и актами социального партнерства указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников соответствующей организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

Представитель работодателя:

Директор
КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница
 Н.В. Ушакова

09 января 2024 г.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая
Холуница

 Л.А. Бузмакова

«09» января 2024 г.

Приложение № 2 к Коллективному договору
КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница на 2024-2026 гг

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Кировского областного государственного общеобразовательного
бюджетного учреждения «Школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья № 1
г. Белая Холуница»

г. Белая Холуница
2024

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Соглашение заключается сроком на 1 год. По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, профессиональных рисков, микроповреждений. Улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница (далее - Учреждение, руководитель ОО) в лице директора Ушаковой Н.В. и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница Бузмаковой Л.А., именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили соглашение по охране труда о том, что в течение 2024 года Стороны обязуются выполнить следующие условия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	единица учета	стоимость, руб.	срок выполнения мероприятий (работ)	ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6
1. Организационные мероприятия					
1.	Контроль за состоянием нормативных документов по охране труда в Учреждении		бесплатно	в течение года	Руководитель ОО
2.	Актуализация правил, положений, инструкций, программ инструктажей		бесплатно	в течение года	Руководитель ОО
3.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда		бесплатно	в течение года	Руководитель ОО
4.	Организация обучения работников по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ и обучения по оказанию первой помощи пострадавшим в учебном центре			согласно утвержденному графику/ при приеме нового работника	Руководитель ОО

5.	Инструктажи по охране труда		бесплатно	февраль / август необходимости	Ответственный за проведение инструктажей
6.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения		бесплатно	при вводе новых должностей	Зам. директора
7.	Приобретение стендов, наглядных материалов для уголка «Охрана труда», для проведения инструктажей по охране труда			в течение года	Зам. директора
8.	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах		бесплатно	1 раз в полугодие	Руководитель ОО
9.	Участие в смотре-конкурсе по охране труда, участие в акции по охране труда, посвященной Всемирному дню охраны труда		бесплатно	февраль-апрель	председатель ППО
10.	Присвоение неэлектротехническим работникам I группы допуска по электробезопасности		бесплатно	Январь/ при приеме нового работника	зам. директора
11.	Обучение ответственных работников на II-V группу допуска по электробезопасности в учебном центре			согласно утвержденному графику	Руководитель ОО
12.	Обучение ответственных работников по нормам и правилам работы в тепловых электроустановках			согласно утвержденному графику	Руководитель ОО
13.	Обучение ответственных работников за энергосбережение			согласно утвержденному графику	Руководитель ОО
2. Технические мероприятия					
1.	Осуществление общего технического осмотра зданий и других сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасной эксплуатации		бесплатно	весной и осенью	комиссия по ОТ
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников Учреждения от поражения электрическим током			в течение года	зам. директора
3.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников			в течение года	Руководитель ОО
4.	Опрессовка и гидروпневмопромывка системы отопления			согласно утвержденному графику	зам. директора
5.	Ремонт зданий, сооружений и помещений Учреждения с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил			по мере необходимости	Руководитель ОО

6.	Текущий ремонт технологического электрооборудования, имущества			по мере необходимости	зам. директора
7.	Приобретение столовой, чайной посуды, приборов для замены, изъятой из обихода из-за дефектов (бой, скол, трещина)			в течение года	шеф-повар, специалист по закупкам
8.	Своевременная расчистка кровли от наледи, сосулек		бесплатно	ноябрь-март	зам. директора
9.	Озеленение и благоустройство территории			апрель-август	зам. директора
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников			согласно утвержденному графику / при приеме нового работника	медсестра
2.	Проведение обязательных первичных медицинских осмотров (обследований) работников (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)			согласно утвержденному графику / при приеме нового работника	медсестра
3.	Проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников			при приеме нового работника	Руководитель ОО
4.	Оснащение аптек набором медицинских изделий для оказания первой помощи			по мере	Зам. директора
5.	Проведение дератизации и дезинсекции помещений			по мере необходимости	зам. директора
6.	Проверка санитарно-гигиенического состояния помещений Учреждения		бесплатно	постоянно	медсестра
7.	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств			1 раз в месяц	зам. директора
8.	Организация и проведение производственного контроля по соблюдению санитарных правил на рабочих местах		бесплатно	в течение года	медсестра
9.	Проведение вакцинации работников против гриппа. Диспансеризация сотрудников		бесплатно	согласно утвержденному графику ЦРБ	медсестра
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты			согласно нормам расхода	зам. директора
2.	Поверка СИЗ от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, боты)			согласно утвержденному графику	зам. директора
3.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними, замена СИЗ		бесплатно	по мере необходимости	кастелянша
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					

1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий		бесплатно	согласно графику	председатель ППО
2.	Участие в спортивных мероприятиях города (района, области)		бесплатно	согласно графику	председатель ППО
6. Мероприятия по пожарной безопасности					
1.	Разработка и обеспечение помещений Учреждения планом- схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара		бесплатно	постоянно	Зам. директора
2.	Обеспечение Учреждения первичными средствами пожаротушения			в течение года	Зам. директора
3.	Организация обучения работников по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности			согласно графику	Зам. директора
4.	Проведение инструктажей по пожарной безопасности, тренировочных мероприятий по эвакуации		бесплатно	согласно графику	Зам. директора
5.	Организация проверки работоспособности систем и средств противопожарной защиты			1 раз в квартал	Зам. директора
6.					Зам. директора
7.	Обеспечение беспрепятственных проходов к путям эвакуации и эвакуационным выходам.		бесплатно	в течение года	Зам. директора
8.	Обеспечение исправного состояния знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы			в течение года	Зам. директора

Приложение № 3 к Коллективному договору
КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница на 2024-2026 гг

Перечень работников с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Директор	3 дня
2.	Заместитель директора	3 дня
3.	Водитель	3 дня
4	Социальный педагог	3 дня

4. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Приложение № 4 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энск на 2023-2026 годы.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год(период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	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.
2	Повар детского питания	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.
3	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	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.
4	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара

			воздействий (ударов) и от скольжения	
		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.
5	Уборщик территорий	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)	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.
6	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.
7	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.
8	Машинист (кочегар) котельной	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.
			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 слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	До износа
		Одежда специальная защитная	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)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
10	Кухонный рабочий	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
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	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
11	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
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		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.
13	Водитель автомобиля	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.
14	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар

			Перчатки для защиты от механических воздействий	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.
15	Мойщик посуды	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 воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей

N п/п	Опасности, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, а также факторы окружающей среды или трудового процесса, способные привести к травме или профессиональному заболеванию		Опасные события, представляющие угрозу жизни и здоровью работников	Тип, группа, подгруппа средств индивидуальной защиты, обязательных к выдаче	Возможная конструкция средств индивидуальной защиты, дополнительные элементы конструкции	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты на год (штуки, пары, комплекты, мл)	Средства индивидуальной защиты, выдаваемые дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты, выдаваемых дополнительно, на год (штуки, пары, комплекты, мл)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Механические опасности								
1.1	Скользкие, обледенелые, за жиренные, мокрые поверхности		Падение работника из-за потери равновесия при поскользывании при передвижении	Обувь специальная для защиты от скольжения	Ботинки Сапоги Полуботинки Полусапоги	1 пара		
				ИЛИ Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения	Полуботинки с перфорацией Сапоги Полусапоги	1 пара		
1.2	Вращающиеся или движущие детали оборудования		Удар работника инструментом при неправильной эксплуатации, удар	Обувь специальная для защиты от механических	Ботинки Сапоги Полуботинки Полусапоги	1 пара		

	или инструменты		вращающимися или движущимися частями оборудования	воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов)				
				ИЛИ Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов)	Сапоги Полусапоги Наличие ударопрочного подноски 200 Дж	1 пара		
				СИЗ глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее 1F	1 шт.	Очки защитные от механических воздействий с корректирующ им эффектом	1 шт.
					Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе из металлической сетки	1 шт.		
				СИЗ головы от	Каска	1 шт. на 2	Каска	1 шт. на 2

				механических воздействий	защитная	года	шахтерская	года
				СИЗ рук от механических воздействий	Перчатки Наличие противоударных накладок	12 пар		
1.3	Металлическая стружка с острыми кромками, возникающая при механической обработке металлических заготовок и деталей		Порез мягких тканей или ампутация, или повреждение отдельных частей тела работника острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей)	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических воздействий (порезов)	Рукавицы Перчатки	12 пар		
				Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее F1	1 шт.		
					Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе из металлической сетки	1 шт.		
2. Опасности, связанные с воздействием электрического тока, статического электричества, а также с воздействием термических рисков электрической дуги								
2.1	Электрический ток	2.1.1	Удар током и другие травмы, полученные в	Средства индивидуальной защиты рук	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года		

			результате контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением до 1000 В	диэлектрические				
				Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током	Каска защитная Электроизоляции 440В или 1000 В	1 на 2 года		
				Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши Боты	дежурные	Коврик диэлектри ческий	дежурный
		2.1.2	Травмы при контакте с токоведущими частями, которые находятся под напряжением выше 1000 В	Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки свыше 1000В	2 пары на 2 года		
				Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током	Каска защитная Электроизоляции 1000 В	1 на 2 года		
				Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши Боты	дежурные	Коврик диэлектри ческий	дежурный
				3. Опасности, связанные с воздействием повышенных/пониженных температур				
3.1	Низкая температура окружающей среды в рабочей зоне, в том		Простудное заболевание работника из-за воздействия пониженной	Одежда специальная для защиты от пониженных температур,	Костюм/ комплект (в том числе отдельными предметами:	По климатически м поясам и классам защиты	Комбинезон	По климатически м поясам и классам защиты

	числе связанная с климатом		температуры воздуха, обморожения мягких тканей, в том числе мягких тканей конечностей	пониженных температур и ветра	куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)		Белье специальное утепленное (кальсоны/панталоны утепленные, фуфайка, утепленная)	2 шт.
							ИЛИ Термобелье специальное (кальсоны/панталоны, фуфайка)	2. шт
							Изделия носочно-чулочные	12 пар
				Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	По климатическим поясам	Обувь валяная	по климатическим поясам
							Унты (сапоги) меховые	
				СИЗ рук для защиты от пониженных температур	Перчатки Рукавицы	4 пары	Рукавицы меховые	1 пара на 2 года
				СИЗ головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник	1 шт.	Подшлемник меховой	1 шт. на 3 года
							Шапка	1 шт.
							Шлем	1 шт.
3.2	Высокая температура окружающей среды, в рабочей зоне, в том числе связанная	3.2.1	Тепловой удар при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон	1 шт.	Костюм (в том числе отдельными предметами: рубашка, сорочка,	1 шт.

	с климатом		солнца на незащищенную поверхность головы		) облегченные		юбка)	
							Комбинезон	1 шт.
							Халат	1 шт.
				Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Полуботинки (в том числе с перфорационными отверстиями) Полуботинки	1 пара	Туфли (сабо)	1 пара
		3.2.2	Тепловой удар при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха; тепловой удар при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;	СИЗ головы: головной убор для защиты от общих производственных загрязнений			Кепка Бейсболка Колпак Козырек Косынка Пилотка	1 шт.
				Одежда	Костюм	1 шт.	Комбинезон	1 шт.
				СИЗ рук	Перчатки Рукавицы	12 пар	Нарукавники для защиты от теплового излучения	12 пар
				Обувь специальная для защиты от контакта с нагретыми поверхностями	Полуботинки Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара		
				Головной убор для защиты от теплового излучения	Шлем	1 шт.	Подшлемник Шапка	1 шт.
				СИЗ лица	Щиток	1 шт.		
3.3	Вода и растворы нетоксичных веществ		Повреждение здоровья работника вследствие контакта с водой и/или растворами нетоксичных	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук Костюм	1 шт.		

			веществ	СИЗ рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар		
				Обувь специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара		
				Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Очки защитные от механических воздействий с корректирующим эффектом	1 шт.
					Щиток защитный лицевой	1 шт.		
4.1	Транспортное средство, в том числе погрузчик		Механические травмы работника вследствие наезда ТС	Одежда сигнальная повышенной видимости	Костюм Комбинезон Плащ Жилет	1 шт.		
			Механические травмы работника вследствие, раздавливания между двумя сближающимися ТС	Одежда сигнальная повышенной видимости	Костюм Комбинезон Плащ Жилет	1 шт.		

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений

Производственные загрязнители	Дерматологические средства	Дерматологические средства	Дерматологич
-------------------------------	----------------------------	----------------------------	--------------

	индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			еские средства индивидуальн ой защиты регенерирую щего (восстанавлив ающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофильн ого действия	средства гидрофобно го действия	средства комбинирован ного (универсальног о) действия	средства для очистения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очистения от устойчивых загрязнений	средства для очистения от особо устойчивых загрязнений	
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие				250/200			100
Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646,	100			250/200			100
Сажа, графит, зола, шлак	100			250/200	200		100
Краска, эмаль, лак	100			250/200		200	100
Производственная пыль: стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля)и другие	100			250/200	200		100
Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	100			250/200	200		100

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ

Виды работ		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл		Дерматологические средства индивидуальной защиты	Дерматологические средства индивидуальной защиты
	средства для защиты	средства	средства для		

	от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	гидрофобного действия	защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	100			250/200	100
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		100			100
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра			100	250/200	100

**Приложение № 5 к Коллективному договору
КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница на
2024-2026 гг**

**Положение
о комитете (комиссии) по охране труда в КОГОВУ ШИ ОВЗ № 1 г. Белая Холуница**

1. Используемые нормативные документы

1.1. Настоящее положение о комитете (комиссии) по охране труда в организации (далее - Положение) разработано на основе статьи 224 Трудового кодекса Российской Федерации, Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. N 650н, и устанавливает основные задачи, функции и права комитета (комиссии) по охране труда (далее - Комитет).

2. Общие положения

2.1. Комитет является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.

2.2. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

2.3. Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, организационной структуры, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

2.4. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

2.5. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

2.6. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

2.7. Члены Комитета проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

2.9. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

3. Задачи Комитета

3.1. Разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя и первичной профсоюзной организации по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.

3.2. Рассмотрение проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав работников.

3.3. Участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.4. Подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.5. Рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения первичной профсоюзной организации.

3.6. Содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

4. Функции Комитета

4.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

4.2. Содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда.

4.3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда.

4.4. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

4.5. Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.6. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

4.7. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

4.8. Содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

4.9. Содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

4.10. Содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

4.11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

4.12. Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

4.13. Содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

5. Права членов Комитета

5.1. Запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

5.2. Заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.

5.3. Заслушивать на заседаниях Комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета.

5.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

5.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

6. Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам.

**Приложение № 6 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энск на 2023-2026 годы.**

Комплектация изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи пострадавшим

1. Используемые нормативные документы

1.1. Настоящие требования разработаны в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 15 декабря 2020 г. N 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам".

2. Общие положения

2.1. Аптечка подлежит комплектации медицинскими изделиями, зарегистрированными в установленном порядке.

2.2. По истечении сроков годности медицинские изделия и прочие средства, которыми укомплектована аптечка, подлежат списанию и уничтожению (утилизации) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. В случае использования или списания и уничтожения (утилизации) медицинских изделий и прочих средств, предусмотренных настоящими требованиями, аптечку необходимо пополнить.

2.4. Не допускается использование медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, в случае нарушения их стерильности.

2.5. Не допускается использование, в том числе повторное, медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, загрязненных кровью и (или) другими биологическими жидкостями.

2.6. Футляр или сумка аптечки может быть носимым и (или) фиксирующимся на стену.

3. Перечень медицинских изделий

Аптечка для оказания первой помощи работникам комплектуется следующими медицинскими изделиями:

№ п/п	Наименование вида медицинского изделия в соответствии с номенклатурной классификацией медицинских изделий	Наименование медицинского изделия	Требуемое количество, (не менее)
1.	Маска хирургическая, одноразового использования	Маска медицинская нестерильная одноразовая	10 шт.
	Маска лицевая для защиты дыхательных путей, одноразового использования		
2.	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, неопудренные, нестерильные	Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, опудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, неопудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, опудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, нестерильные		
	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, опудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, неопудренные		

	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, опудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные из гваялового латекса, неопудренные		
	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, антибактериальные		
	Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, неопудренные		
3.	Маска для сердечно-легочной реанимации, одноразового использования	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	1 шт.
4.	Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, многоразового использования	Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения	1 шт.
	Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, одноразового использования		
5.	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см	4 шт.
	Бинт марлевый тканый, стерильный		
6.	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см	4 шт.
	Бинт марлевый тканый, стерильный		
7.	Салфетка марлевая тканая, стерильная	Салфетки марлевые медицинские стерильные размером не менее 16 x 14 см N 10	2 уп.
8.	Лейкопластырь кожный стандартный	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см	1 шт.
	Лейкопластырь кожный гипоаллергенный		
	Лейкопластырь кожный силиконовый		
	Лейкопластырь кожный водонепроницаемый		
9.	Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см	10 шт.
10.	Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 x 10 см	2 шт.
11.	Одеяло спасательное	Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см	2 шт.
12.	Ножницы хирургические общего назначения, многоразового использования	Ножницы для разрезания повязок	1 шт.
	Ножницы для перевязочного материала, многоразового использования		
	Ножницы для разрезания тонкой гипсовой повязки		
	Ножницы диссекционные		
13.	Инструкция по оказанию первой помощи с применением аптечки для оказания первой помощи работникам	Инструкция	1 шт.
14.	Футляр	Футляр или сумка	1 шт.
	Сумка		

Образец Соглашения о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза

Директор МКОУ СОШ пгт. Энск

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванов

П.П. Петрова

02 марта 2023 года

02 марта 2023 года

СОГЛАШЕНИЕ

о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования
в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной
школы пгт. Энск

Стороны социального партнерства на локальном уровне в лице директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа пгт. Энск И.И. Иванова и председателя первичной профсоюзной организации П.П. Петровой (далее – Стороны), в целях реализации пункта 1.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы, пункта 8.14 Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей и Правительством Кировской области на 2023-2025 годы, пунктов 2.6, 8.8. Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и министерством образования Кировской области на 2023-2026 годы, пункта 0.0. Территориального отраслевого соглашения между Энской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования и главой Энского муниципального района на 0000-0000 годы, пункта 2.9. Коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск, в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее Соглашение о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы пгт. Энск (далее – Соглашение и МКОУ СОШ пгт. Энск соответственно) о нижеследующем:

1. Работникам МКОУ СОШ пгт. Энск являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (дополнительные дни отдыха) за счет средств фонда оплаты труда:

1.1. По семейным обстоятельствам:

- а) бракосочетание работников – 3 календарных дня;
- б) бракосочетание детей – 1 календарный день;
- в) смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- г) переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- д) проводы на службу в армию детей – 1 календарный день.

1.2. За призовые места воспитанников на международных, российских, межрегиональных, областных олимпиадах (соревнованиях, конкурсах), – до 10 календарных дней в год.

1.3. Председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

1.4. Членам Профкома – 1 календарный день.

1.5. Уполномоченному по охране труда – 1 календарный день.

2. Работникам МКОУ СОШ пгт. Энск являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования однократно устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере соответствующем сохраняемому объему выплаты за наличие действовавшей квалификационной категории, на период до одного года в следующих случаях:

2.1. В случае возобновления педагогической работы в течение одного года после ее прекращения в связи с ликвидацией областной государственной организации или выходом на пенсию независимо от ее вида.

2.2. В случае окончания действия квалификационной категории:

а) в период временной нетрудоспособности не менее 4 месяцев в течение календарного года;

б) в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

в) в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

г) в период нахождения в длительном отпуске, предусмотренном пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

д) до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

3. Членам Профкома, председателю первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере...за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

4. Работникам МКОУ СОШ пгт. Энск являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования устанавливается минимальный размер выплаты за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности не менее 12 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени)

5. Увольнение работников МКОУ СОШ пгт. Энск по собственному желанию происходит в день, указанный в заявлении (без отработки) в следующих случаях:

5.1. Зачисление в образовательную организацию.

5.2. Выход на пенсию.

5.3. Необходимость длительного постоянного ухода за больным или престарелым членом семьи.

6. Увольнение работников МКОУ СОШ пгт. Энск, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования по инициативе работодателя, допускается только по согласованию с Профкомом МКОУ СОШ пгт. Энск в следующих случаях:

6.1. В связи с сокращением численности или штата работников.

6.2. В связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

6.3. В связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

7. Работники МКОУ СОШ пгт. Энск являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования могут быть временно переведены на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам при условии соблюдения требований, установленных законодательством в отношении дистанционных работников.

8. В целях разъяснения положений Соглашения стороны обязуются ознакомить работников с вышеназванным соглашением.

9. Настоящее Соглашение вступает в силу с 02 марта 2023 года и действует до 01 марта 2026 года.

Образцы документов для коллективно-договорной кампании

1. Образец решения профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров в случае если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № 1 заседания профсоюзного комитета
от 01.01.2023 № 1

Дата проведения: 01 января 2023 года;

Время проведения: с 23 часов 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск;

Избрано в состав профкома: 8 человек;

Присутствовало: 7 человек;

Кворум имеется.

Повестка дня:

1 вопрос: «О начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора на 2023-2026 годы.

Слушали:

Председателя первичной профсоюзной организации Петрову П.П. о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора на 2023-2026 годы.

Постановили:

1. Предложить Работодателю:

1.1. Начать переговоры по заключению коллективного договора на 2023-2026 годы с 01.01.2023 года;

1.2. В семидневный срок издать приказ о начале переговоров;

1.3. Переговоры провести в течение трех месяцев со дня издания приказа о начале коллективных переговоров.

1.4. Создать совместную постоянно действующую комиссию по коллективным переговорам на равноправной основе, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя;

2. Избрать в состав комиссии от работников членов профсоюзного комитета: Петрову П.П., Сидорову С.С., Кузнецова К.К.;

3. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работников полномочиями на: ведение коллективных переговоров; подготовку проекта коллективного договора, внесенный дополнений и изменений в него; организацию контроля за выполнением коллективного договора.

Решение открытого очного голосования.

За – 7 человек, против – 0 человек, воздержалось – 0 человек

Решение принято единогласно.

Подсчет голосов произвел Кузнецов К.К.

Председатель

П.П. Петрова

ВЫПИСКА ВЕРНА:

Секретарь

С.С. Сидорова

**2. Образец уведомления о намерении
заключению коллективного договора.**



вступить в переговоры по

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск**

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

01 января 2023 года № 1

**Директору МКОУ СОШ пгт. Энск
Иванову И.И.**

УВЕДОМЛЕНИЕ

о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора.

Предлагаем:

1. В соответствии со ст. 35 Трудового кодекса РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, контроля за подготовкой, подписанием и выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию по коллективным переговорам, на равноправной основе, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя.

2. На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и 7 ст. 35 Трудового кодекса РФ, в соответствии с решением профсоюзного комитета (протокол № 5 от 01.01.2023) в состав комиссии направлены представители Работников: Петрова П.П., Сидорова С.С., Кузнецов К.К.

Напоминаем, что действующим законодательством предусмотрена ответственность за уклонения от участия в коллективных переговорах в виде предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ)

Приложение: Выписка из протокола № 1 заседания профсоюзного комитета от

01.01.2023 № 1

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванова

3. Образец решения общего собрания работников о наделении полномочиями первичную профсоюзную организацию представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров (если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников).

ВЫПИСКА

из протокола № 0 заседания общего собрания работников МКОУ СОШ пгт. Энск
от 01.01.2023 № 0

Дата проведения: 01 января 2023 года;

Время проведения: с 23 часа 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск;
Из 35 работников МКОУ СОШ пгт. Энск присутствует 30.

Кворум имеется

Повестка дня:

1 вопрос: «О наделении первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений».

Слушали:

Председательствующего общего собрания П.П. Петрову о наделении первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

Решили:

1. Уполномочить первичную профсоюзную организацию МКОУ СОШ пгт. Энск (председатель П.П. Петрова) представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

Решение тайного очного голосования.

За – 27 человек, **против** – 1 человек, **воздержалось** – 2 человек

Решение принято большинством голосов.

Подсчет голосов производился счетной комиссией в составе: Сидоровой С.С.,
Кузнецова К.К.

Председатель общего собрания

П.П. Петрова

ВЫПИСКА ВЕРНА:

Секретарь

С.С. Сидорова

4. Образец приказа руководителя образовательной организации о готовности начать коллективные переговоры.

Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энск

ПРИКАЗ

от 01.01.2023

пгт. Энск

№ 1-од

«О начале процедуры коллективных переговоров».

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ и на основании предложения профсоюзного комитета от 01 января 2023 года № 1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя в следующем составе:

от работников: Ф.И.О, должность

от работодателя: Ф.И.О, должность

2. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работодателя полномочиями на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений, организацию контроля за выполнением коллективного договора.

3. Освободить членов комиссии на время заседаний от основной работы с сохранением средней заработной платы.

4. Заседание комиссии проводить по средам в 16.00 в кабинете директора.

5. Комиссии в срок до 01.04.2023 года разработать проект коллективного договора.

Директор МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванов

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной организации
МКОУ СОШ пгт. Энск
Петрова

П.П.

С приказом ознакомлены:

5. Образец протокола разногласия при подписании коллективного договора.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров
МКОУ СОШ пгт. Энск**

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
по условиям коллективного договора
на 2023-2023 годы

от 01.01.2023 г. № 1

Всего членов комиссии: 6 человек
Присутствовало: 6 человек

СЛУШАЛИ:

- 1. От работодателя И.И. Иванова
- 2. От работников П.П. Петрову

РЕШИЛИ:

- 1. Составить перечень разногласий по содержанию коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск на 2023-2026 годы.

Дата	Кто выдвигает предложения	Содержание предложения, мотивация	Доводы, по которым отклоняется предложение	Принятое решение

- 2. В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ подписать коллективный договор на согласованных условиях.

3. Провести дополнительные консультации по перечню разногласий в течение одного месяца.

От работодателя:
Директор МКОУ СОШ пгт. Энск
организации

И.И. Иванов

От работников:
Председатель первичной профсоюзной

МКОУ СОШ пгт. Энск
П.П. Петрова

6. Образец дополнительного соглашения о внесении изменений в коллективный договор.

Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск на 2023-2026 годы

Стороны коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск на 2023-2026 годы, руководствуясь ст. 44 Трудового кодекса РФ и п. 9.8., 9.9. коллективного договора заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

(возможные варианты формулировок)

1. В соответствии с п. 9.4 коллективного договора в связи с истечением срока действия коллективного договора продлить коллективный договор на срок с 00.00.0000 до 00.00.0000
2. Пункт 0.00 изложить в следующей редакции: «следующая редакция».
3. Пункт 0.00 дополнить абзацем следующего содержания «абзац следующего содержания».
4. Пункт 0.00 исключить.
5. Раздел 0 дополнить пунктом 0.0. следующего содержания: «пункт следующего содержания»
6. В пункте 0.00 слова «слова» заменить словами «заменить словами».
7. В пункте 0.00 после слов «после слов» дополнить словами «дополнить словами».

8. Дополнить коллективный договор пунктом 0.0 следующего содержания «0.0. пункт следующего содержание»

9. Изменения и дополнения в коллективный договор МКОУ СОШ пгт. Энск принятые настоящим дополнительным соглашением вступают в силу со дня подписания сторонами настоящего дополнительного соглашения.

10. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск на 2023-2026 годы.

Представитель работодателя:

Директор
МКОУ СОШ пгт. Энск

_____ И.И. Иванов

«_____» _____ 2023 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ пгт. Энск

_____ П.П. Петрова

«_____» _____ 2023 г.

**7. Образец заявления по предоставлению государственной услуги проведения
уведомительной регистрации коллективного договора.**

**Начальнику управления государственной службы
занятости населения Кировской области**

Р.А. Бондарчуку

проверить изменения:

<https://www.trudkirov.ru/Czn/detail/4cdf1351-a433-4bb0-96d5-671241e21e92/>

(Главная/Служба занятости/О службе занятости/
Центр занятости населения/Руководство)

Директора МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванова.

Адрес: 610000 пгт. Энск, ул. Энская д. 1

Тел.: 8 (8332) 12-34-56

E-mail: mkousoshensk@mail.ru

Форма собственности: муниципальная

Вид экономической деятельности: образование.

Численность работников: 25

Наименование отраслевого профсоюза:

Профессиональный союз работников народного
образования и науки Российской Федерации
(Общероссийский профсоюз образования)

Доля работников являющихся членами

Общероссийского Профсоюза образования: точное
количество всех работников в %

ЗАЯВЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск на 2023-2026 годы

или Прошу провести уведомительную регистрацию изменений в коллективный договор муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск на 2023-2026 годы

Директор МКОУ СОШ пгт. Энск

И.В. Иванов

01.01.2023 г.
(текущая дата)

Состав рабочей группы по разработке образца коллективного договора

Ф.И.О	Место работы, должность
Усатов Александр Александрович	заместитель председателя, главный правовой инспектор труда Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования – руководитель рабочей группы
Заболотских Игорь Андреевич	главный технический инспектор труда Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования
Крыскина Виктория Олеговна	ведущий консультант отдела правовой и кадровой работы министерства образования Кировской области
Патрушева Светлана Михайловна	ведущий специалист-эксперт отдела по регулированию трудовых отношений УГСЗН Кировской области
Швайцер Татьяна Юрьевна	правовой инспектор труда Кировской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

Коллективно-договорная кампания.

Действующее трудовое законодательство определяет лишь общий порядок заключения коллективного договора. В соответствии со ст. 42 ТК РФ порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Таким образом, необходимо определить этапы заключения коллективного договора. На наш взгляд данная процедура должна выглядеть следующим образом:

Уведомление о начале коллективных переговоров

Инициатором коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Однако логичным представляется, когда инициатива по заключению коллективного договора исходит от работников, их представителя – первичной профсоюзной организации.

Если первичная профсоюзная организация **объединяет более половины работников**, то решение о начале коллективных переговоров принимается на заседании ее выборного органа – профсоюзного комитета (образец № 2 стр. 94-95 пособия)

Если первичная профсоюзная организация или две и более первичные профсоюзные организации **не объединяют более половины работников**, то решение принимается на общем собрании работников, которое должно уполномочить первичную профсоюзную организацию (путем проведения тайного голосования) представлять интересы работников в

ведении переговоров по разработке коллективного договора, подписании, внесении изменений и дополнений (*образец № 3 стр. 97 пособия*).

Если две или **более первичные профсоюзные организации объединяют более половины работников**, то по решению их выборных органов может быть создан единый представительный орган, который формируется на основе принципа пропорционального представительства от количества членов Профсоюза.

Обратите внимание! Указанная ситуация может возникнуть в учреждениях профессионального образования, где «по старинке» еще действуют профсоюзы промышленных отраслей, к которым ранее относились данные образовательные учреждения.

Решение и предложение о начале коллективных переговоров, в том числе с указанием конкретных представителей от работников для участия в комиссии по коллективным переговорам (*это может быть председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета*) направляется руководителю образовательной организации.

Руководитель образовательной организации, получивший предложение в письменной форме, обязан вступить в переговоры в течение 7 дней, направив профсоюзному комитету письменный ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по коллективным переговорам и издать приказ о начале коллективных переговоров (*образец № 4 стр.98 пособия*)

Обратите внимание! необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, влечет административную ответственность (*ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ*)

Подробнее об административной ответственности в сфере социального партнерства смотрите в соответствующем разделе пособия на стр. 25

Таким образом, первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников и автоматически являющаяся представительным органом, обладает более широкими правами и полномочиями и значительно упрощает организационно-правовую процедуру коллективных переговоров.

Ведь в случае, если профсоюзная организация объединяет менее половины работников, при проведении коллективных переговоров необходим «посредник» в виде общего собрания работников и более жесткая процедура уполномочивания в виде тайного голосования работников. Также, ТК РФ позволяет, в случае, если первичная профсоюзная организация не объединяет более 50 % работников избрать иного представителя (орган или одного человека) тем же тайным голосованием, но как отмечалось выше (стр. 11-13 пособия) это вряд ли будет правильно и результативно.

Поэтому, прежде всего, необходимо стремиться к доведению профсоюзного членства более 50 % от общего числа всех работающих в образовательном учреждении (*руководящие работники, педагогические работники, обслуживающий персонал*)

В дальнейшем в тексте коллективного договора можно отдельно предусмотреть, что первичная профсоюзная организация является единственным представительным органом

работников, вне зависимости от членства. Указанная формула, заложена в п. 1.7 образца коллективного договора.

Образование комиссии по ведению коллективных переговоров.

В соответствии с ч. 1 ст. 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Полномочия членов комиссии подтверждаются соответствующими решениями сторон: приказом руководителя и решением профкома (образец № 2 и 4 на стр.94-95 и 98 пособия).

Разработка проекта коллективного договора и приложений к нему.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. Этой же статьей предусмотрен возможный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников. Необходимо учитывать и нормы Регионального отраслевого соглашения, в соответствии с п. 1.7 которого Министерство образования Кировской области и Кировская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ рекомендуют при заключении, коллективных договоров использовать за основу структуру и нормы Соглашения, а также п. 1.9, в соответствии с которым условия, установленные в коллективных договорах, противоречащие нормам Соглашения, а также снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и региональным соглашением, недействительны и не подлежат применению. Указанные нормы нашли свое отражение и в Территориальных отраслевых соглашениях.

В связи с этим, коллективный договор должен содержать те «минимальные» гарантии, которые предусмотрены региональным и территориальным отраслевыми соглашениями, а в случае достижения согласия сторон социального партнерства на локальном уровне при заключении коллективного договора, улучшать и расширять их.

Таким образом, мы рекомендуем следующую **структуру коллективного договора**:

1. Общие положения;
2. Социальное партнерство. Гарантии прав деятельности профсоюзной организации;
3. Трудовые правоотношения;
4. Оплата труда;
5. Рабочее время, время отдыха;
6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика;
7. Охрана труда;
8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации;
9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

А также **приложения к коллективному договору**, содержащие документы и локальные нормативные акты, принимаемые во исполнение отдельных положений трудового законодательства и коллективного договора:

1. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования;
2. Соглашение по охране труда;
3. Перечень работников с ненормированным рабочим днем;
4. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты;
6. Положение о комитете (комиссии) по охране труда МКОУ СОШ пгт. Энск;
7. Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам;

В настоящем пособии, в соответствии с вышеназванной структуры, приводится образец коллективного договора и образцы приложений.

Исходя из практики правоприменения коллективного договора в образовательных организациях мы не рекомендуем включать в перечень приложений к коллективному договору такие обязательные локальные нормативные акты, которые в любом случае должны быть в организации в силу прямых указаний Трудового кодекса РФ, как положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и форму расчетного листка.

В первую очередь это связано с тем, что требования, предъявляемые к этим документам, как к приложениям к коллективному договору не соблюдаются образовательными организациями:

- они зачастую не предоставляется для уведомительной регистрации;
- в большинстве случаев действуют отдельно от коллективного договора, хотя являются его приложением (*например, в случае истечения срока коллективного договора они продолжают действовать или при внесении изменений в законодательные акты изменяется не в порядке определенном для изменения коллективного договора*);
- утверждаются или согласовываются с субъектами, не являющимися сторонами социального партнерства на локальном уровне (*например, с органами управлением образования, что противоречит логике приложений к акту социального партнерства, который принимается двумя сторонами*).

Указанные факты, в соответствии со ст. 8 ТК РФ будут свидетельствовать о недействительности таких локальных актов.

Обратите внимание! Локальные акты, не включенные в перечень приложений к коллективному договору, принимаются в порядке, предусмотренном коллективным договором, в противном случае они являются недействительными и не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

Локальные акты, являющиеся приложение к коллективному договору, не нуждаются в утверждении и согласовании, поскольку они являются приложением к договору, как двустороннему акту социального партнерства, уже согласованного и подписанного сторонами.

Более того, все локальные акты, регулирующие вопросы оплаты труда, в соответствии с Областным трехсторонним соглашением должны приниматься по согласованию с профсоюзной организацией. В случае «нахождения» положения об оплате труда в коллективном договоре, указанная процедура не может быть соблюдена.

Образец коллективного договора, приложений к нему, содержат основные положения трудового и образовательного законодательства применяемых в нашей отрасли, конкретизирует, дополняет, разъясняет некоторые нормы, применительно к каждому типу образовательной организации. Некоторые, особо спорные вопросы трудового и образовательного законодательства приводятся в расширенном виде, по некоторым дается ссылка на соответствующие НПА, чтобы стороны знали, чем руководствоваться в той или иной деятельности.

Образец коллективного договора, сравнению с образцом 2020 года переработан с учетом изменения законодательств и новых подходов к построению социального партнерства в нашей отрасли в Кировской области, в части распространения дополнительных гарантий только на членов Профсоюза.

Настоящий образец может быть дополнен и переработан исходя из специфики образовательной организации, традиций социального партнерства и дополнительных финансовых возможностей.

Подписание коллективного договора.

Необходимость **обсуждения** и **утверждения** подготовленного комиссией коллективного договора зависит от нескольких факторов:

- если первичная профсоюзная организация **объединяет** более 50 % работников, решение о подписании коллективного договора со стороны работников принимается профсоюзной организацией **самостоятельно**, т.е. без проведения общего собрания работников.
- если первичная профсоюзная организация **не объединяет** более 50 % работников, решение о подписании коллективного договора со стороны работников профсоюзной организацией необходимо провести через **общее собрание** работников **или без проведения** общего собрания работников, **если** ранее профсоюзная организация была на это **уполномочена** *(на этапе, когда общее собрание уполномочила профсоюзную организацию представлять интересы всех работников не только в подготовке проекта коллективного договора, но и его подписании).*

В образце 3 на стр. 97 пособия заложен именно такой механизм.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок **не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров**.

Неурегулированные вопросы заносятся в протокол разногласий и по ним могут продолжаться коллективные переговоры (*образец № 5 стр. 99*).

Коллективный договор заключается на срок **не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором;

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). Несмотря на то, что редакция ч. 2 ст. 43 не ограничивает количество сроков продления (один, два, три раза и т.д.) мы не рекомендуем продлевать коллективный договор более чем один раз, поскольку за 6 лет, форма коллективного договора, не говоря уж о содержании, может устареть.

Обратите внимание! В целях соблюдения единых сроков действия актов социального партнерства в образовании в Кировской области коллективные договоры всех

образовательных организаций должны быть приняты во всех образовательных организациях до 01 октября 2023 года.

Уведомительная регистрация.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 дней направляется работодателем на уведомительную регистрацию. В Кировской области уведомительную регистрацию коллективных договоров проводит отдел по регулированию трудовых отношений Управления государственной службы занятости населения Кировской области.

Контактная информация: Кировская область, г. Киров ул. Риммы Юровской 3, e-mail: to@trudkirov.ru.

Начальник отдела – Костылева Ирина Алексеевна тел: 8 (8332) 27-27-39, доб. 3960,

Ведущий специалист-эксперт – Патрушева Светлана Михайловна 8 (8332) 27-27-39, доб. 3964

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений утв. Распоряжением Управления государственной службы занятости населения Кировской области от 07.11.2022 № 15:

- государственная услуга предоставляется представителям работодателя (самому руководителю или доверенному лицу) путем направления заявления о предоставлении государственной услуги;
- срок предоставления государственной услуги не должен превышать **30 рабочих дней** с даты приема и регистрации заявления о предоставлении государственной услуги и прилагаемых к нему документов.

Порядок подачи заявления на уведомительную регистрацию:

- личное обращение в управление ГСЗН по адресу: Риммы Юровской ул., д. 3, г. Киров
- направление документов Почтой России по адресу: Риммы Юровской ул., д. 3, г. Киров, 610045
- направление документов через личный кабинет на интерактивном портале службы занятости населения Кировской области www.trudkirov.ru

Информация о коллективных договорах на сайте Центра занятости https://www.trudkirov.ru/content/коллективные_договоры

Исчерпывающий перечень документов, необходимых для предоставления государственной услуги по проведению уведомительной регистрации коллективного договора:

- заявление о предоставлении государственной услуги машинописным способом (*образец № 8 стр. 109 пособия*)
- коллективный договор (или дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений) с приложениями в одном экземпляре (*подлинный экземпляр коллективного договора или дополнительного соглашения вместе с приложениями должны быть прошиты, пронумерованы сквозной нумерацией и скреплены печатью заявителя с указанием количества прошитых и пронумерованных листов (страниц)*)

! При подаче документов на бумажном носителе необходимо представить дополнительно коллективный договор в электронном виде с приложениями (то есть скан с подписями и печатями) с помощью флэш-карты либо с использованием электронной почты.

- документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя, направившего заявление (*приказ о назначении на должность директора или доверенность директора на другого представителя работодателя*)
- выписка из протокола общего собрания работников о заключении коллективного договора или о наделении первичной профсоюзной организации полномочиями по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению коллективного договора, и внесению изменений в коллективный договор (*образец № 3 стр. 97 пособия*)
- выписка из протокола общего собрания работников об избрании представителя работников тайным голосованием и наделении его полномочиями по ведению коллективных переговоров (в случае, если профсоюзная организация отсутствует)

Обратите внимание! Если первичная профсоюзная организация объединяет более 50 % работников (это фиксируется в заявлении о предоставлении услуги) документов, подтверждающих полномочия представителя работников – первичной профсоюзной организации предоставлять не нужно.

Основаниями для отказа в предоставлении государственной услуги являются:

- непредставление или представление не в полном объеме документов, указанных выше (*например, непредставление любого документа из исчерпывающего перечня*);
- несоблюдение требований по предоставлению указанных документов (*например, все документы направлены на электронную почту в формате word без подписей, не прошиты*);
- предоставление ложной или недостоверной информации и сведений (*отсутствие доверенности руководителя образовательной организации при подаче заявления за подписью заместителя*);
- изменения (при предоставлении дополнительного соглашения) вносятся в коллективный договор у которого истек срок действия.

Коллективный договор, уведомление о регистрации коллективного договора (изменений в коллективный договор) выдаются представителю заявителя при предъявлении документа, удостоверяющего личность, и документа, подтверждающего принадлежность к организации, в отношении которой осуществлялась проверка документов (*доверенность, или одна из сторон забирает документы лично при предъявлении паспорта*).

Коллективный договор вступает в силу независимо от факта регистрации, не случайно она называется в Трудовом кодексе «уведомительной».

Как уже отмечалось ранее, указанный образец коллективного договора прошел предварительную уведомительную регистрацию. Все спорные моменты были согласованы с органом по труду.

Внесение изменений и (или) дополнений в коллективный договор.

Изменения и (или) дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен - в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст.44 ТК РФ).

В образце коллективного договора содержащимся в настоящем пособии такой порядок определен (*см. раздел 9 образца коллективного договора стр. 53*).

Изменения вносятся путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору, с формулировками: пункт «такой то» изложить в следующей редакции или пункт «такой то» дополнить абзацем следующего содержания, или пункт «такой то» исключить (образец дополнительного соглашения на стр. 108 пособия).

Дополнительное соглашение об изменении и (или) дополнении коллективного договора необходимо также направлять на уведомительную регистрацию (*см. стр. 18-19 пособия*).

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению срока его действия.

Правовой статус соглашений о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза

Разновидностью коллективных переговоров, как формы социального партнерства, является возможность заключения отдельных соглашений по направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 10 ст. 45 ТК РФ) в том числе, соглашений, которые бы распространяли свое действие только на членов Профсоюза.

Учитывая, что в соответствии с ч. 3 ст. 43 ТК РФ действие такого акта социального партнерства как **коллективный договор**, распространяется **на всех работников**, в тексте коллективного договора образовательной организации невозможно предусмотреть дополнительные гарантии, которые распространялись бы только на членов Профсоюза.

Между тем, наличие закрепленных социальных гарантий, только для членов Профсоюза, способствует мотивации профсоюзного членства и установлению социально-правовой справедливости в трудовом коллективе, поскольку, любые дополнительные гарантии для работников, которые не предусмотрены законодательством, но применяются в образовательных организациях, плод совместной работы представителей работодателя и профсоюзной организации.

Таким образом, в системе социального партнерства в Кировской области с 2023 года, впервые в Общероссийском Профсоюзе образования, предусмотрена возможность заключения отдельных соглашений о дополнительных социальных гарантиях только для членов Профсоюза (*п. 1.3 Федерального отраслевого соглашения, п. 8.14 Областного трехстороннего соглашения, п. 2.6, 8.8. Регионального отраслевого соглашения*)

Обратите внимание! В соответствии с п. 2.6. Регионального отраслевого соглашения министерством образования и Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования **подтверждена не только необходимость заключения таких соглашений, но и приводится минимальный перечень дополнительных социальных гарантий для членов Профсоюза**, которые необходимо включать в соглашения на уровне образовательной организации (пункт 8.8. Регионального отраслевого соглашения)

Перечень льгот и гарантий, предусмотренных в Региональном отраслевом соглашении, для необходимости их закрепления в Соглашениях о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза на уровне образовательных организаций:

- минимальный размер за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности для членов Профсоюза 12 %
- увольнение по инициативе работника в день, указанный в заявлении (*зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, необходимость длительного постоянного ухода за больным или престарелым членом семьи*)
- увольнение членов Профсоюза по согласованию с профкомом (*при сокращении численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в связи с*

неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей)

- сохранение тождества в оплате труда за категорию, в случае истечения срока ее действия в отдельных случаях *(в период нетрудоспособности, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, период нахождения в длительном отпуске, за год до пенсии, возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации организации или выхода на пенсию)*
- установление ППК за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс *(и председателю и членам профкома)*
- дополнительные оплачиваемые отпуска (или оплачиваемые дни отдыха) *(бракосочетание работников, бракосочетание детей, смерть близких родственников, переезд на новое место жительства, проводы детей на службу в армии, за подготовку призеров международных, российских, межрегиональных, областных олимпиад, членам Профкома, уполномоченным по охране труда, председателю профсоюзной организации)*
- временный перевод на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам

На практике, указанное означает невозможность распространение льгот и гарантий, указанных в Региональном отраслевом соглашении, без Соглашения, и на не членов Профсоюза, поскольку законодательством (федеральными и региональным) указанные гарантии не предусмотрены.

Образец Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза приводится на стр. 85-87 пособия.

Для того чтобы в тексте соглашений можно было предусмотреть дополнительные гарантии только для членов Профсоюза, оно должно заключаться именно на локальном уровне социального партнерства, а не на территориальном или региональном *(там прописываются необходимость заключения таких соглашений и круг вопросов)* поскольку, в соответствии с ч. 5 ст. 48 ТК РФ соглашения, заключенные в отношении работодателей, в том числе, государственных или муниципальных учреждений, действуют в отношении всех работников этих работодателей, тогда как о соглашениях, заключенных на локальном уровне, такого ограничения нет, следовательно они могут распространяться не на всех работников, а только на членов Профсоюза.

Порядок и процедура заключения соглашений о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза

Аналогично процедуре заключения коллективных договоров, трудовое законодательство содержит лишь общие положения о порядке заключения и изменения соглашений, предусмотренных статьей 45 ТК РФ, а многие положения статей 46 ТК РФ «Содержание и структура Соглашения» и статьи 47 ТК РФ «Порядок заключения соглашения» регулируют соответствующие положения федеральных, региональных и территориальных соглашений.

В этой связи, представляется, что инициатива по заключению Соглашения должна исходить от первичной профсоюзной организации, которая направляет в адрес

работодателя предложение о начале коллективных переговоров по заключению Соглашения о дополнительных социальных гарантиях только для членов Профсоюза, в соответствии с положениями п. 1.3 Федерального отраслевого соглашения, п. 8.14 Областного трехстороннего соглашения, п. 2.6, 8.8. Регионального отраслевого соглашения и соответствующего пункта территориального отраслевого соглашения (для муниципальных образовательных организаций)

Таким образом, первичные профсоюзные организации государственных образовательных организаций, на кого напрямую распространяются нормы Регионального отраслевого соглашения могут заключать Соглашение о дополнительных социальных гарантиях без соответствующего территориального соглашения.

А первичные профсоюзные организации муниципальных образовательных организаций, могут заключать Соглашения о дополнительных гарантиях только для членов Профсоюза после внесения изменений в Территориальные отраслевые соглашения, где будут продублированы нормы Регионального отраслевого соглашения в части необходимости заключений Соглашений и минимального перечня гарантий, только для членов Профсоюза, которые необходимо включать в текст таких Соглашений.

Перед заключением Соглашения о дополнительных социальных гарантиях только для членов Профсоюза необходимо проверить нормы коллективного договора и исключить оттуда пункты, которые бы предусматривали распространение социальных гарантий, не предусмотренных законодательством, на всех работников.

В представленном образце коллективного договора, все дополнительные гарантии приводятся в образце Соглашения о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза, а не в коллективном договоре.

Обратите внимание! пунктами 1.7-1.9 Регионального отраслевого соглашения предусмотрено невозможность ухудшения норм коллективных договоров и территориальных отраслевых соглашений по сравнению с Региональным соглашением, в том числе, в части изменения подходов к возможности или невозможности заключения Соглашений о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза, в этой связи, включения соответствующих положений в Территориальные отраслевые соглашения или изменение коллективных договоров в части исключения оттуда дополнительных социальных гарантий – техническая процедура.

**Судебная практика по спорным вопросам социального партнерства и
административная ответственность за нарушения трудового законодательства в сфере
коллективно-договорного регулирования.**

На сегодняшний день можно с сожалением отметить, что российское законодательство в целом и трудовое в частности не всегда отвечает признакам единообразия в толковании тех или иных норм права. Во многом это объясняется различными интересами «толкующих» (*руководителей, представителей профсоюза, контрольно-надзорных органов*) в этой связи, предлагаем вам подборку правовых позиций судебных органов по отдельным спорным моментам в вопросах социального партнерства.

**Положения коллективного договора не могут быть признаны
недействительными по иску отдельного работника**

Как указал Верховный Суд РФ (*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. N 1-В10-1*) положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора и не наделен правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором. (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 27 сентября 2018 г. по делу N 33-3662/2018, Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 28 июня 2018 г. по делу N 33-10707/2018, Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 17 мая 2018 г. по делу N 33-1830/2018*).

В продолжение вышеназванной позиции Московский городской суд (*Определение от 01 марта 2017 г. по делу N 4г-0501/2017*) указал трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, в нём отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного, а также отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров. Защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора.

**О роли профсоюзной организации и других представительных органов в
вопросах социального партнерства**

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 апреля 2007 г. N 33-Г07-10 При наличии в организации первичной профсоюзной организации именно она по прямому указанию закона представляет интересы работников в системе социального партнерства, включая разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений.

В соответствии с **апелляционным определением СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 27 августа 2015 г. по делу N 33-2263/2015** ст.31 Трудового кодекса РФ не содержит обязанности по созданию органа, который представлял бы интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Государственная инспекция труда, орган по труду не могут признать положения коллективного договора не соответствующими законодательству

В соответствии с правовой позицией Верховного суда Республики Саха Якутия выраженная в **апелляционном определении СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 15 июня 2016 г. по делу N 33-2475/2016** государственный инспектор труда не вправе выносить предписание о приведении коллективного договора в соответствие с действующим трудовым законодательством, поскольку он не наделен правом представлять интересы работников организации

Архангельский областной суд в **решении от 25 февраля 2015 г. по делу N 3-57/2015** указал, что наличие в коллективном договоре положений, противоречащих трудовому законодательству, не влечет отмену их регистрации. Исходя из правовой природы уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения по результатам осуществления их проверки даже при выявлении положений, противоречащих трудовому законодательству РФ, коллективный договор, соглашение подлежат регистрации.

Работодатель не может быть привлечен к административной ответственности за противоречие коллективного договора трудовому законодательству

В соответствии с **Решением Сахалинского областного суда от 10 ноября 2015 г. по делу N 72-321/2015** привлечение работодателя к административной ответственности за противоречие коллективного договора трудовому законодательству необоснованно, поскольку условия такого договора определяются совместными действиями субъектов социального партнерства. Суд указал, что Коллективные договоры заключаются между указанными субъектами в рамках и в форме социального партнерства в сфере труда, предусмотренного ст. 23 Трудового кодекса РФ, в порядке, предусмотренном главой 6 Кодекса путем проведения коллективных переговоров, результатом которых является подписание данного правового акта на согласованных сторонами условиях.

При таких данных, когда условия коллективного договора определяются совместными действиями субъектов социального партнерства, а не действиями работодателя, привлечение учреждения к административной ответственности является необоснованным.

Соглашение о дополнительных гарантиях только для членов Профсоюза не носят дискриминационного характера

Истец обратился к ответчику АО «АВТОВАЗ» с исковым заявлением о взыскании материальной помощи в размере 5 тыс. рублей, оспариванием соглашения о

дополнительных социальных гарантий для членов Профсоюза, которым предусмотрена материальная помощь только для членов Профсоюза.

Решением Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 02 декабря 2019 г. по делу N 2-9550/2019 в удовлетворении иска отказано.

В соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса РФ предусмотрена возможность заключения иных соглашений на любом уровне социального партнерства, таким образом существует возможность заключения соглашения, в котором будут предусмотрены дополнительные льготы и гарантии членам профсоюзов, установленные работодателем.

Следовательно, оспариваемое соглашение не содержит условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и не носит дискриминационного характера по отношению к истцу, не являющегося членом данного профсоюза.

Что касается вопросов **административной ответственности**, отмечаем, что Кодекс об административных правонарушениях (КоАП РФ) включает ряд статей, предусматривающих административную ответственность за нарушение установленных правовых норм о коллективных договорах и соглашениях, включая отказ от их заключения *(например в случае, если профсоюзная организация обратилась к работодателю с предложением о заключении коллективного договора или соглашения о дополнительных гарантиях, работодатель не может отказать в их заключении)*

Норма КоАП РФ	Нарушение	Ответственность
Ст. 5.28	Уклонение от участия в переговорах о заключении (изменении, дополнении) коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Ст. 5.29	Непредоставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Ст. 5.30	Необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного договора, соглашения	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.
Ст. 5.31	Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору, соглашению	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.

