

Департамент образования и науки  
Брянской области

Брянская областная организация  
Общероссийского Профсоюза  
образования

## СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ

### Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Негинская школа-интернат» на 2022-2025 годы, прошедший  
соответствующую уведомительную регистрацию в администрации  
Суземского района. Регистрационный № 1711202221 от 17.11. 2022 года.

## ЗАРЕГИСТРИРОВАН

“28” 11 2022 г.

№ 16

ВРИО по руководству департаментом  
образования и науки

Председатель областной  
организации Профсоюза



В.М. Ширяев



А.И. Голубева

АДМИНИСТРАЦИЯ СУЗЕМСКОГО РАЙОНА

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГБОУ «Негинская школа – интернат»  
на 2022 – 2025 годы**

прошел уведомительную регистрацию в администрации Суземского района

Регистрационный номер 1711202221  
от «17» ноября 2022 года

Глава администрации  
Суземского района



Б.П. Слипухов

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Негинская школа – интернат»  
на 2022 – 2025 годы

Директор  
ГБОУ «Негинская школа-интернат»  
Панекин В.А.

Председатель ППО  
Спевакина Н.А.

27 октября 2022 г.  
(дата)



27 октября 2022 г.  
(дата)

Прошел регистрацию в администрации Суземского муниципального  
района

Регистрационный № 14 НО.02.02.21  
Дата регистрации: « 14 » ноября 2022 г.

## **I Общие положения.**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Негинская школа-интернат».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации, работодатель в лице его представителя - директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2022-2025 гг.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзной организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 1), а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска до 12 рабочих дней (приложении №2)
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию:

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. На коллектив распространяется действие регионального и территориального соглашений.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным,

региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям и воспитателям, для которых место работы в данном учреждении является основным, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям, воспитателям в начале учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

2.8. Учебная нагрузка учителям, воспитателям находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращение количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение

сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ)

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышения квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173, 174, 176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии и т.д.)

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82. ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении роста или штатов, список сокращаемых должностей и работников, вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.71 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоначальном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

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

Лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст,91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, трудовым договором, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочего времени не превышает 36 часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленный за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка -инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения

(заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного распоряжения работодателя.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в организации. Число дней отпуска устанавливается за отработанное время.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126ТКРФ)

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №2).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близкого родственника -3 дня;

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха, питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативными актами Брянской области.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических

работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. Днем выплаты заработной платы является 9, 24 числа каждого месяца.

6.4. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления о стаже, дающее право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания- со дня присвоения.
- при наступлении у работника права на изменение оклада оплаты труда и (или) ставок заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Наполняемость классов (групп), установленная в соответствии с СанПиНом, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

## **7. Гарантии и компенсации.**

В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.3. В соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.4. Выплачивать единовременную материальную помощь сотрудникам школы- интерната при наличии финансовой возможности в размере должностного оклада:

- на оздоровление;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с несчастным случаем произошедшим с работником или членом его семьи;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;
- в связи с рождением ребенка.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель учреждения.

7.5. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом в образовательных целях.

7.6. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.214 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профсоюзной организацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по соглашению с профсоюзной организацией (ст.214 ТК РФ).

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за условиями труда и выполнением требований и норм охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие техническому инспектору труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работникам на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункт 3 и пункт 5 статья 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации..

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

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель представляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.9. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя (ст.82,374ТК РФ)

-привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

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

-запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

-очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

-применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

-массовое увольнение ( ст. 180 ТК РФ);

-установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

-создание графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);



-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (147 ТК РФ);

-определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

9.10. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течении двух лет после окончания

выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

9.11. Согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования в обязательном порядке подлежит:

-режим работы всех категорий работников

-распределение учебной нагрузки;

-расписание учебных занятий;

-установление, изменения размеров и снятия надбавок и доплат;

-графики отпусков;

-приказы на выполнение сверхурочных работ;

-проекты документов, затрагивающие социально -экономические интересы работников;

-привлечение к работе в выходные и праздничные дни;

-инструкции по охране труда.

## **10. Обязательства профкома**

10. Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять права и интересы членов профкома по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования заработной платы.

- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.12. Оказывать материальную помощь работникам школы в случае смерти близкого родственника.
- 10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:
- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания.

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

от работодателя  
директор школы-интерната

от работников  
председатель первичной  
профсоюзной  
организации школы-интерната

Панекин В.А \_\_\_\_\_

Спевакина Н.А. \_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**  
к Коллективному договору  
ГБОУ «Негинская школа-интернат»

СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзной организации _____ Н.А. Спевакина «    » _____ 2022 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор ГБОУ «Негинская школа – интернат» _____ В.А. Панекин «    » _____ 2022 г.
---	--

### Нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ «Негинская школа — интернат», занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

№ п/п	Наименование профессии	Наименование спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во ед. или комплектов)	Примечание
1	2	3	4	5
1	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н

2	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
3	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н
		Перчатки с точечным покрытием	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	до износа	
4	Подсобный рабочий (кухонный работник)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты

	зданий и сооружений			Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
7	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
8	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
9	Фельдшер	Халат или костюм хлопчатобумажный	2	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2	
10	Машинист по ремонту и стирке спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н

	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
	Перчатки с полимерным покрытием	6	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №2**

### **к Коллективному договору**

#### **ГБОУ «Негинская школа-интернат»**

«Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, на основании Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884»

1. Заместитель директора по АХР: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
1. Главный бухгалтер: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
2. Ведущий бухгалтер: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
3. Бухгалтер II категории: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
4. Водитель, водитель автобуса: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
5. Медицинский работник: дополнительный отпуск 12 календарных дней;
6. Помощник воспитателя: дополнительный отпуск 12 календарных дней.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
к Коллективному договору  
«ГБОУ Негинская школа – интернат» по  
охране труда на 2022 – 2025 годы

**Мероприятия**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки исполнения</b>	<b>Исполнитель</b>
1.	Контроль за безопасностью работы	Постоянно	Зам. директора по АХР
2.	Проведение инструктажа по охране труда с работниками школы	По мере необходимости	Инженер по охране труда
3.	Испытание спортивного оборудования	Август	Зам. директора по АХР Учитель физкультуры
4.	Организация медицинского осмотра работников школы	Август	Директор Фельдшер
5.	Приобрести: - ведра металлические - энергосберегающие лампочки - спецодежду - дезинфицирующие средства	По мере необходимости	Зам. директора по АХР

СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзной организации _____ Н.А. Слевакина «    » _____ 2022 г.	УТВЕРЖДАЮ Директор ГБОУ «Негинская школа – интернат» _____ В.А. Панекин «    » _____ 2022 г.
---	--

**П Р И Л О Ж Е Н И Е № 4**  
к Коллективному договору  
«ГБОУ Негинская школа - интернат»

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда\_ правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБОУ «Негинская школа-интернат». Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, 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 профсоюзной организацией.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и профсоюзной организацией. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профсоюзной организации всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятий	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1.Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г. №1/29	постоянно
1.2. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям.	постоянно



Согласование этих инструкций с профсоюзной организацией в установленном ТК РФ порядке.	
1.3. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.	постоянно
1.4. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам	постоянно
1.5. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	постоянно
1.6. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.7. Организация и проведение административно- общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.8. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Постоянно в течение года
<b>2. Технические мероприятия</b>	
2.1. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	постоянно
2.2. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	постоянно
2.3. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	постоянно
2.4. Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	август
<b>3. Лечебно- профилактические и санитарно- бытовые мероприятия</b>	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников в медицинских регламентах допуска к профессии	
3.2. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе	
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками	

первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно- бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	
4.1. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Во время работ
4.2. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	Во время работ
4.3. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	Во время работ
4.4. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)	Во время работ
4.5. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)	Во время работ
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профсоюзной организацией инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004г. И на основе правил пожарной безопасности	постоянно
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения	постоянно
5.3. Разработка и обеспечение учреждений инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	постоянно
5.4. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (огнетушители)	постоянно
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	постоянно
5.6. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкции	1 раз в 3 года
5.7. Запасные эвакуационные выходы содержать свободными	постоянно

Согласовано  
Председатель  
совета трудового коллектива

Директор школы-интерната

\_\_\_\_\_ Е.А. Ерохина

\_\_\_\_\_ В.А. Панекин

