

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и трудовым коллективом

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №60

социальной адаптации детей - инвалидов» г.Улан-Удэ

на 2022-2025г.г.



от работодателя:

Директор школы № 60:

Цыденова Л.В.

М.П.



от работников:

Председатель ППО:

Цыбигжапова Н.Р.

М.П.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №60 социальной адаптации детей-инвалидов» г.Улан-Удэ

«23» июня 2022г.

(Протокол № 1 от «23» июня 2022г)

Дата подписания коллективного договора «23» июня 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете

экономического развития Администрации г. Улан-Удэ

(указать наименование органа)



Регистрационный номер № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Председатель комитета экономического развития: \_\_\_\_\_ И.А.Елбаскин

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников данного 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.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен между работодателем и работниками и является правовым документом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №60 социальной адаптации детей-инвалидов» г. Улан-Удэ. Сторонами коллективного договора являются:

от работодателя - директор школы Цыденова Л.В.

от работников – проф.комитет школы в лице председателя Цыбигжаповой Н.Р.

1.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда: режиме рабочего дня и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, социальных льготах и гарантиях.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними



отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свои действия в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

1.10. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до 31 мая 2025 года.

1.11. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка
- положение о порядке распределения стимулирующих выплат.
- соглашение по охране труда и др.

## **II. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений**

2.1. Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации,

изменении организационно-правовых форм учреждения.

2.2. Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателем и профсоюзом на основании коллективного договора в решении вопросов оплаты труда, повышении квалификации, условий и охраны труда работников школы.

2.3. Принимать согласованные и оперативные меры по своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам школы.

2.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива школы №60 при принятии решения об изменении организационно-правовой формы учреждения.

2.5. При прохождении аттестации педагогических работников, работающих одновременно в нескольких должностях, давать представление, содержащее мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности по всем должностям, в которых выполняется педагогическая работа.

2.6. Необходимо предусмотреть, что:

- работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК - без согласия Городского комитета профсоюза работников образования;
- увольнение по инициативе работодателя, сокращение лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается лишь с предварительного согласия профкома школы, а председателя ПК с согласия Городского комитета профсоюза.
- с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории у педагогических работников, находившихся в отпуске по уходу за ребенком, с истекшим сроком



действия квалификационной категории сроком на 1 год.

### **III. Обязательства сторон в области занятости**

Работодатель:

3.1. Не менее чем за 3 месяца письменно предоставляет в профком информацию о возможных массовых увольнениях и за 2 месяца письменно предупреждает самого работника (ст.82 ТК РФ)

3.2. Оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников, создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации школы.

3.3. При сокращении численности штатов помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста(за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- неосвобожденные председатели первичных проф. организаций;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность.

3.4. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, и одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет и другие лица, воспитывающие детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10, 11 ст.81 ТК РФ). Расторжение договора без принятия указанных мер не допускается (Ст. 261 ТК РФ).

3.5. Обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работникам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- в случае рождения ребенка - 5 календарных дней;
- регистрации брака - 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - 5 календарных дней;

3.5. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.6. Принимает меры по недопущению приватизации школы №60.

3.7. Не допускает изъятия и использования учреждения не по назначению.

3.8. При сокращении численности или штата работникам гарантируются льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Профком школы:

3.9. Через коллективный договор добивается сохранения рабочих мест.

#### **IV. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, нормативно-правовыми актами Республики Бурятия.

4.2. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок с испытательным сроком до 3-х месяцев (ст. 70 ТК РФ). С пенсионерами по возрасту, по соглашению сторон может заключаться



срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ).

4.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их примерной учебной нагрузкой на новый учебный год в классах адаптации. Учебная нагрузка на новый учебный год для обучения на дому определяется в августе-сентябре месяце.

4.5. При установлении учителю, для которого школа №60 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её преемственное преподавание предметов в классах адаптации. Объем нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов, уменьшения количества обучающихся (в связи выздоровлением детей, окончанием срока инвалидности, переходом в другое образовательное учреждение). Объем учебной нагрузки зависит от набора учащихся в школу на каждый учебный год. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.6. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.8. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим

коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны согласились, что:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы №60, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

- оплата труда педагогических и других работников школы №60, ведущих преподавательскую работу во время каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана учреждения в дневное время) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы на срок до одного месяца.

5.2. Привлечение отдельных работников школы №60 к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях,



предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ) с их письменного согласия и по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и праздничный день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.3. В соответствии со ст. 333 ТК РФ рабочее время педагогических работников является нормированным, составляет суммарно 36 часов в неделю (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

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, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего по возможности, перерыв между занятиями.

5.6. Дежурство педагогических работников по школе должно устанавливаться согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

5.7. Всем педагогическим работникам предоставляется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14.

5.8. Педагогическому работнику предоставляется отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных

гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14.

5.9. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.10. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска, с сохранением заработной платы, в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 рабочих дня;
- со свадьбой детей – 2 рабочих дня;
- со смертью матери, отца, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- юбилеем работника(50, 60 лет) – 2 рабочих дня.

Без увеличения фонда оплаты труда (Соглашение Комитета по образованию г. Улан-Удэ и ГК профсоюза работников образования и науки п. 6.12).

5.11. График отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). С последующим ознакомлением работников под роспись.

5.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.13. Родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.



6.2. Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам школы (согласно Положения о распределении стимулирующей части фонда ОТ).

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. В состав аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности обязательно входит председатель профсоюзного комитета ОУ.

6.5. Заработная плата выплачивается в сроки не реже двух раз в месяц – 10 и 25 числа текущего месяца, установленные ст. 136 ТК РФ.

6.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и праздничные дни, с вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.7. Простой по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей (оклада).

Простой по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).

При приостановке деятельности школы №60 по предписаниям ФБУЗ «ЦГиЭ в РБ», Министерства труда, пожарной инспекции не по вине работника за ним в соответствии со ст. 220 ТК РФ сохраняются место работы и средний заработок.

6.8. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю производятся в соответствии с требованиями ст. 137 ТК РФ.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

6.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

6.12. Выплачивать вознаграждение в виде единовременной премии по итогам работы за год и полугодие согласно Положению об оплате труда (Положение о распределении стимулирующей части ФОТ, Положение о распределении стимулирующей части из фонда экономии ФОТ).

Профсоюзный комитет:

6.13. Знакомит членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

6.14. Принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда

## **VII. Социальные гарантии и льготы**

**Работодатель:**

7.1.В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;



- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.2. Организовывает отдых и оздоровление детей работников школы в летний период.

7.3. Работникам, награжденным ведомственными наградами Министерства образования РФ и Республики Бурятия устанавливает надбавки из фонда доплат и надбавок (Соглашение Комитета по образованию г. Улан-Удэ и ГК профсоюза работников образования г. Улан-Удэ п.4.2).

7.4. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), на получение дальневосточной ипотеки на приобретение или строительство жилья.

#### **Проф.комитет:**

7.6. Оказывает материальную помощь работникам учреждения на юбилей, лечение, рождение детей, свадьбу, похороны.

### **VIII. Улучшение условий охраны труда**

#### **Работодатель:**

8.1. Разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда. Проводит со всеми поступающими, 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.

8.2. Организует в соответствии с «Положением об охране труда» проведение обучения работников охране труда. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.3. Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности и санитарно-гигиенических норм.

8.4. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.

8.5. Возмещает причиненные работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом, основами законодательства по охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

8.6. Осуществляет совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.7. Осуществляет контроль прохождения медицинских осмотров.

## **IX. Оздоровление работников и их семей**

### **Профсоюзный комитет:**

9.1. Содействует оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.

9.2. Организовывает за счет средств ОУ проведение вакцинации против гриппа ежегодно.

## **X. О порядке разрешения коллективных трудовых споров**

### **Работодатель:**

10.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главе 61 ТК РФ.



## **Работники:**

10.2. В случае нарушения коллективного договора имеют право на отстаивание своих интересов в установленном законом порядке.

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **Работодатель:**

11.1. Содействует деятельности проф.комитета школы.

11.2. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, мебель, телефон, транспорт (ст.377 ТК РФ, ст.21 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Предоставляет проф.комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников школы.

11.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию с письменного заявления членов профсоюза.

11.5. Создает условия для обучения профсоюзного актива.

11.6. Предоставляет средства для их использования в интересах членов профсоюза на культурно-массовую, оздоровительную работу, на работу с детьми работников школы № 60, с пенсионерами.

11.7. Члены проф.комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.8. Работодатель с учетом мнения проф.комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)

- 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)
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)
- сокращение штата работников (ст. 180 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.196 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **XII. Обязанности проф.комитета**

12.1. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

12.2. Вносит предложения о социальных гарантиях и интересах работников школы.

12.3. Осуществляет контроль соблюдения социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и увольнения в соответствии с Законом РФ и настоящим Коллективным договором.

12.4. Обязуется содействовать эффективной работе школы



присущими профсоюзу методами и средствами.

12.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных и правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.6. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

12.7. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

### **ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора**

13.1. Работодатель доводит текст настоящего Коллективного договора до сведения работников школы в течение 30 дней.

13.2. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, возникшие разногласия рассматривать в недельный срок.

13.3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

13.4. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

13.5. Контроль за соблюдением установленного законодательством порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, контроль за использованием всех возможностей для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

#### **XIV. Охрана труда и здоровья**

14. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору).

14.1. Работодатель обязуется:

14.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

14.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

14.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №580н.

14.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

14.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

14.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

14.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

14.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.



14.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

14.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

14.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

14.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

14.1.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

14.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

14.3. Работники обязуются:

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

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

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

14.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

14.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

#### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №60 социальной адаптации детей-инвалидов» г. Улан-Удэ

2. Положение об оплате труда

3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 60 социальной адаптации детей-инвалидов» г. Улан-Удэ

4. Положение о распределении стимулирующей части из фонда экономии ФОТ работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 60 социальной адаптации детей-инвалидов» г. Улан-Удэ

5. Соглашение по охране труда на 2022-2025 г.г.



Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

20 (двадцать) листов

цифрами прописью

Должность директор

Подпись И.И. Мухоморов

«23» июня 2022 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576123

Владелец Цыденова Любовь Владимировна

Действителен с 12.03.2022 по 12.03.2023