

Профсоюзный комитет  
МАОУ «Школа-интернат №53»  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Д. Г. Коробко  
« 24 » 12 2023 г.

Директор  
МАОУ «Школа-интернат №53»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Титов  
« 27 » 12 2023 г.



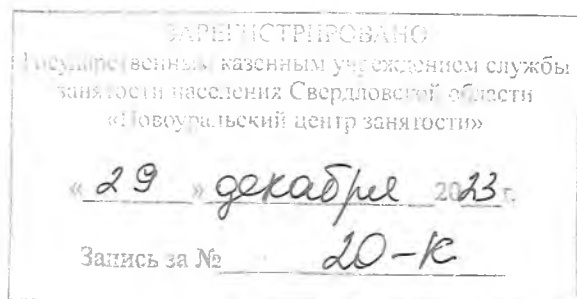
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа-интернат №53»  
на 2024 г. – 2026 г.

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 03 от « 26 » декабря 2023 года



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений, предусмотренных Территориальным Соглашением между Администрацией НГО, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза г. Новоуральска на 2022-2024 годы и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.2. Настоящий коллективный договор принимается как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа-интернат №53».

Работники – все лица, работающие в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа-интернат №53», принятые на постоянную, срочную или временную работу.

Работодатель – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат №53», представляемое его руководителем – директором МАОУ «Школа-интернат №53».

Администрация – должностные лица, руководящий персонал МАОУ «Школа-интернат №53». В состав администрации входят: директор, заместители директора, заведующий столовой. Настоящий коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, содержания, медицинского обслуживания и питания обучающихся, на прием на работу, продвижение в должности, обеспечение занятости работающих, своевременной оплаты, совершенствование условий труда.

Администрация признает выборный профсоюзный орган МАОУ «Школа-интернат № 53» единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим соглашением.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам, а также иные вопросы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключён на 2024 – 2026 годы, вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового, но не более трёх лет. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «Школа-интернат № 53», вне зависимости от членства в профсоюзе, в том числе на директора МАОУ «Школа-интернат № 53» в части, не противоречащей трудовому договору между директором школы и Главой НГО.

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования организации;
- в случаях реорганизации организации в форме преобразования;
- в случаях расторжения трудового договора с руководителем организации;
- при смене формы собственности организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение месяца после подписания и регистрации коллективного договора администрация рассылает коллективный договор по подразделениям. Руководители знакомят работников с коллективным договором под роспись.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в МАОУ «Школа-интернат №53» оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу, увольнении руководствоваться ТК РФ, иным законодательством РФ, локальными актами МАОУ «Школа-интернат № 53», принятыми в соответствии с законодательством РФ.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода

этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными актами.

2.6. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены статьей 70 ТК РФ.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.8. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 196 ТК РФ).

2.9. Общие основания прекращения трудового договора определяются в соответствии со ст.77 ТК РФ. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в выборный профсоюзный орган проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующий выборный профсоюзный орган, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а также работники за три года до возникновения у них права выхода на пенсию; одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет; опекуны (попечители несовершеннолетних).

2.12. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора представляются гарантии, предусмотренные ст.261 ТК РФ.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, представляется свободное от работы время (один день в неделю) с сохранением средней заработной платы для дальнейшего трудоустройства

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют преимущественное право на возвращение и занятие открывшихся вакансий.

2.15. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

2.15.1. отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

2.15.2. призывом работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

2.15.3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

2.15.4. отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

2.15.5. признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

2.15.6. отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.16. Педагогические и другие работники МАОУ «Школа-интернат №53» обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и действующими нормативно-правовыми актами.

Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы.

2.17. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по трудовым спорам.

2.18. Работодатель организует системы повышения квалификации и переобучения для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком.

2.19. Работодатель организует обучение новым профессиям в случае перевода женщин, имеющих детей до трех лет, с рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда на новые рабочие места или в случае их высвобождения.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени работников МАОУ «Школа-интернат № 53» устанавливается согласно ТК РФ, трудового договора, Устава, Правилами внутреннего трудового распорядка, определяется расписанием занятий и графиком работы, утвержденным директором по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

3.3. Привлечение работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.5. Администрация способствует участию работников в профессиональных общественных объединениях.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.7.1. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.8. За ненормированный рабочий день заместителю директора по АХР предоставляется дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней.

3.9. За ненормированный рабочий день заведующему столовой предоставляется дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней.

3.10. За ненормированный рабочий день юриконсульту, специалисту по кадрам, специалисту по охране труда, секретарю, коменданту, кладовщику, секретарю учебной части, заведующему производством (шеф-повару) предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 (семи) календарных дней.

3.11. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней.

3.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.



Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

3.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.14. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет и пенсионерам устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

3.15. Одному из родителей (в том числе оформившем опеку или усыновившем ребенка), воспитывающем ребенка первоклассника, на основании письменного заявления предоставляется однодневный отпуск без сохранения заработной платы в первый день учебного года.

3.16. Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней.

3.17. В соответствии со ст.335 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года", педагогическим работникам (далее - работникам) организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года.

3.17.1. Длительный отпуск может предоставляться работнику в любое время.

3.17.2. Длительный отпуск предоставляется работнику на срок до одного года. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.17.3. Работники, имеющие право на предоставление длительного отпуска, подают письменное заявление работодателю. Заявление работника на длительный отпуск рассматривается работодателем до 15 дней.

3.17.4. Разделение длительного отпуска на части не допускается.

3.17.5. Продление длительного отпуска работника на период болезни на основании листка нетрудоспособности не производится.

3.17.6. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску на основании заявления работника.

3.17.7. Предоставление длительного отпуска работникам, работающим по совместительству, не предусмотрено.

3.17.8. Время нахождения в длительном отпуске не подлежит оплате.

3.17.9. О досрочном выходе из длительного отпуска работник обязан уведомить работодателя в письменной форме не позднее, чем за 14 дней до даты выхода на работу.

3.18. Работодатель обязуется устанавливать скользящий (гибкий) график работы по заявлению беременной женщины или одного из родителей (опекуна), имеющего малолетнего ребенка (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

3.19. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

Гарантии и компенсации работникам в связи со сдачей ими крови предоставляются работникам в соответствии со 186 ТК РФ.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Работодатель, в пределах выделяемых из бюджета ассигнований на оплату труда работников, их материальную поддержку и поощрение обязуется:

4.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (за первую

половину месяца - 21 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 6 число месяца, следующего за месяцем, за который она начислена). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.2. Заработную плату за период отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.2.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.3. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц. Обеспечить удержание из заработной платы работников профсоюзных взносов по заявлениям работников.

4.4. Минимальный размер заработной платы работников МАОУ «Школа-интернат № 53», отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, не должен быть ниже прожиточного минимума, определённого Постановлением Правительства Свердловской области.

4.5. В целях стимулирования роста профессионального мастерства педагогов, закрепления педагогических кадров, привлечения педагогических кадров в сферу образования установить соответствующие надбавки за квалификационные категории. Порядок и суммы выплат устанавливаются в соответствии с Постановлением

Правительства РФ, в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области, письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области. Выплаты производить в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников, другими локальными нормативными актами, трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

4.8. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам школы материальную помощь.

Материальная помощь оказывается работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя директора школы, с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов.

За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности материальная помощь выплачивается:

- 1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- 2) в случае вступления работника в брак впервые на основании свидетельства о заключении брака;
- 3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- 4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- 5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

Конкретные условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом, принятым директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон с оформлением соответствующего приказа работодателя.

4.10. Ежегодная индексация заработной платы (окладов) работников производится работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ и муниципальными нормативными актами в пределах выделенных из бюджета финансовых средств.

## 5. ОХРАНА ТРУДА, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТЫ

5.1. Руководитель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в

соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- 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 и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- 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;

- недопущение 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;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование 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, имеющихся 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;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом

создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.3. Руководитель совместно с выборным профсоюзным органом создаёт комиссию по охране труда на паритетной основе, обеспечивает необходимые условия для ее деятельности.

5.4. При расследовании несчастного случая на производстве в состав комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа. Степень вины работника определяется с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

5.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить 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;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;



- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

5.6. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев.

5.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий, направленный на улучшение условий и охраны труда в организации, и обеспечивает его выполнение.

5.8. В соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель, в пределах выделяемых из бюджета ассигнований на оплату труда работников, их материальную поддержку и поощрение обязуется:

6.1. Осуществлять согласно законодательству обязательное социальное страхование работников, создавать условия для эффективного действия системы пенсионного, медицинского и социального страхования.

6.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.3. При увольнении работников в связи с выходом впервые на пенсию (по возрасту, по инвалидности), работник обязан письменно предупредить администрацию за 6 месяцев до увольнения. Выплачивать работнику по совместному решению администрации и выборного профсоюзного органа единовременное пособие при финансовой возможности организации, с соблюдением очередности, проработавшему в МАОУ «Школа-интернат № 53»:

- не менее 20 лет непрерывного стажа – 20 000,00 рублей;
- не менее 25 лет непрерывного стажа – 25 000,00 рублей;
- более 30 лет непрерывного стажа – 30 000,00 рублей.

В исключительных случаях работнику может быть произведена выплата единовременного пособия при увольнении (в связи с выходом на пенсию впервые) без учета обязательного срока уведомления, по согласованию с выборным профсоюзным органом, при наличии финансовой возможности МАОУ «Школа-интернат № 53».

6.4. Обеспечивать условия приема горячего питания и питьевого режима работников;

6.5. Содействовать иммунизации, вакцинопрофилактике работников.

## 7. КУЛЬТУРА И СПОРТ

7.1. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2. Работодатель создает условия для использования работниками и членами их семей объектов физкультурно-спортивного и оздоровительного назначения, спортивного инвентаря и оборудования.

7.3. Работодатель способствует проведению, а выборный профсоюзный орган организует проведение смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, дней здоровья, различных мероприятий досуговой и спортивной направленности.

7.4. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом организует посещение культурно-массовых мероприятий.

7.5. Работодатель выделяет средства в пределах имеющихся средств за счет приносящей доход деятельности на проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы, профсоюз содействует их эффективному использованию для организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

## 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Молодыми работниками считаются работники школы в возрасте не старше 35 лет. Молодыми специалистами считаются работники школы в возрасте до 35 лет и имеющие высшее или среднее профессиональное образование.

8.1. Работодатель с целью привлечения молодежи и более эффективного участия молодых специалистов в работе обязуется:

8.1.1. При наличии средств обеспечить повышение квалификации молодых специалистов.

8.1.2. Развивать институт наставничества. В течение первого года работы молодого специалиста закреплять за ним наставника в соответствии с Положением о наставничестве в МАОУ «Школа-интернат № 53». Работодатель осуществляет поощрение наставников в размере до 30% от должностного оклада наставника на период наставничества.

8.1.3. Способствовать созданию молодежной комиссии выборного профсоюзного органа.

8.1.4. Создавать условия для закрепления молодых специалистов, а именно, по оформлению пакета документов, предоставляющих право работнику на получение подъемных средств в соответствии с законодательством.

8.2. Выборный профсоюзный орган способствует созданию молодежной комиссии с целью защиты социальных прав и гарантий, информирования, усиления социальной активности работающей молодежи.

8.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

8.3.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

8.3.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё трудовым законодательством гарантий и компенсаций (ст. 173 – 177 ТК РФ);

8.3.3. Способствовать привлечению молодых работников к управлению МАОУ «Школа-интернат № 53».

8.4. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом:

- создают условия для профессионального роста молодежи;
- создают кадровый резерв;
- развивают институт наставничества, поощряя работу наставников;
- содействуют решению жилищных проблем работников, используя различные схемы и механизмы.

## 9. РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ

9.1. Выборный профсоюзный орган изыскивает материальные средства для поздравления с юбилейными и праздничными датами неработающих пенсионеров, а также организует участие неработающих пенсионеров в мероприятиях, посвященных юбилейным и праздничным датам школы.

9.2. Оказывает моральную, социальную и юридическую поддержку неработающим пенсионерам школы.

## 10. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ВЫБОРНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНОМ

По согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ принимаются решения по следующим вопросам:

10.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.1.1. Сокращение численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 ТК РФ).

10.1.2. Расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ).

10.1.3. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 ТК РФ).

10.2. Привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст.99 ТК РФ).

10.2.1. Определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (статья 101 ТК РФ).

10.3. Составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ).

10.4. Установление порядка разделения рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (статья 105 ТК РФ)».

10.5. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни в других случаях, помимо предусмотренных в статье 113 ТК РФ (необходимо также письменное согласие работника).

10.6. Утверждение графиков отпусков (статья 123 ТК РФ).

10.7. Установление систем оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (включая условия повышенной оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.8. Утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

10.9. Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ).

10.10. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время, устанавливаемых локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа (статья 154 ТК РФ).

10.11. Определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ).

10.12. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ).

10.13. Разработка и принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ).

10.14. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ).

10.15. Применение дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ).

10.16. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ).

10.17. Введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ). Отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ).

10.18. Установление форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования (статья 196 ТК РФ).

10.19. Установление порядка проведения аттестации работников локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа (ст.81 ТК РФ).

10.20. Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или

нерабочий праздничный день локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа (ст.153 ТК РФ).

10.21. Работодатель обязан учитывать мнение выборного профсоюзного органа по иным вопросам, не перечисленным в настоящем разделе, подлежащее учету в соответствии с трудовым законодательством РФ.

## 11. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

11.1. Работодатель направляет свои распорядительные документы, необходимые в работе выборного профсоюзного органа, проводит совместные совещания с целью выработки решений, а также работодатель:

11.1.1. Предоставляет выборному профсоюзному органу в бесплатное пользование помещения и оборудование, а также осуществляет хозяйственное содержание указанных помещений.

11.1.2. Обеспечивает гарантии, определенные законодательством РФ, избранному председателю выборного профсоюзного органа, не освобожденному от основной работы, членам выборного профсоюзного органа.

11.1.3. При составлении графиков работы председателя и членов выборного профсоюзного органа учитывает расписания, графики работы и время проведения оперативных совещаний, семинаров, проводимых территориальным комитетом профсоюза, сохраняет на этот период их среднюю заработную плату.

11.1.4. Сохраняет систему безналичного перечисления профсоюзных взносов.

11.1.5. Освобождает членов выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, уполномоченных выборного профсоюзного органа по охране труда от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, в объеме не менее 4 часов в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период их средней заработной платы.

11.2. Работодатель получает предварительное согласие выборного профсоюзного органа при наложении дисциплинарного взыскания, перевода на другую работу или увольнения по инициативе работодателя представителей работников, их объединений, участвующих в разрешении Коллективного трудового спора в период его разрешения (ст. 405 ТК РФ).

11.3. На условиях социального партнерства работодатель обязан обеспечить основные формы участия работников в управлении организацией (статьи 52, 53 ТК РФ), в том числе представители соответствующего выборного профсоюзного органа правомочны:

11.3.1. Участвовать в работе коллегиальных органов управления организации в качестве полноправных участников (в аттестационных комиссиях, советах трудового коллектива, наблюдательных советах и т.д.)

11.3.2. Участвовать при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в составе аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ)

11.3.3. Требовать от работодателя, а последний обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в представительный орган работников (статья 195 ТК РФ).

## 12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Выборный профсоюзный орган:

12.1. Осуществляет защиту членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, их социальных льгот и гарантий, предусмотренных данным Договором.

12.2. Выступает от лица членов профсоюза по вопросам социальной защиты.

12.3. Содействует укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, разрешению трудовых споров и конфликтов.

12.4. За счет профсоюзного бюджета оказывает членам профсоюза материальную помощь.

12.5. Члены первичной профсоюзной организации МАОУ «Школа-интернат № 53» вправе пользоваться на безвозмездной основе услугами штатного юриста в части консультации их по вопросам гражданско-правового характера, трудового законодательства и иных, входящих в компетенцию данного специалиста.

12.6. Проводит культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

12.7. В соответствии со ст. 29 ТК РФ представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров.

12.8. Ходатайствует перед администрацией о награждении и поощрении работников, членов профсоюза, за добросовестный труд, в связи с юбилейными и праздничными датами, по итогам учебного года.

12.9. При увольнении работников предпенсионного возраста в связи с сокращением численности работающих содействует оформлению досрочной пенсии Центром занятости населения г. Новоуральска.

12.10. Проводит работу по вовлечению в профсоюзную организацию новых членов из числа работников школы.

12.11. Оказывает содействие в приобретении санаторно-курортных путевок членами профсоюзной организации через кассу Теркома.

### 13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими государственными инспекциями по труду.

13.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

13.3. Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора два раза в год.

13.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.6. Профсоюз уведомляет Работодателя о выявленных нарушениях законов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего коллективного договора. Работодатель обязуется рассматривать представления профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего договора, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в недельный срок профсоюзу.

13.7. В целях регулирования социально-трудовых отношений в коллективе, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, заключения коллективных договоров, а также для организации контроля за их выполнением, в школе создается постоянно действующая двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, действующая на основании Положения.



## 14. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

14.1. Изменение и дополнение настоящего коллективного договора производятся по взаимному согласению сторон путём издания совместных решений администрации и выборного профсоюзного органа.