

Юридический адрес: 664009, г. Иркутск, ул. Дорожная, д. 4

Государственное общеобразовательное казенное учреждение  
Иркутской области  
«Специальная (коррекционная) школа № 1 г. Иркутска»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 01.09.2022 г. по 31.08.2025 г.

Утверждён на общем собрании работников  
Протокол от 22.08.2022г. № 3

От работодателя:  
Лебедева Анастасия Валерьевна  
Директор  
тел. рабочий 8(3952)27-05-33

От работников:  
Абраменко Артем Геннадьевич  
Представитель работников  
тел. рабочий 8(3952)27-05-33

Численность работников: 52 чел.  
Численность членов профсоюза: 8 чел.

Среднесписочная численность работников 56,7 чел.

Иркутск, 2022 год



бухгалтер

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 1 г. Иркутска» (далее – учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора учреждения Лебедевой Анастасии Валерьевны (далее – работодатель) и работники учреждения, интересы которых представляет Абраменко Артем Геннадьевич (далее – представитель работников), в дальнейшем именуемые «Стороны». Интересы работников, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, представляет первичная профсоюзная организация.

1.3. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

1.4. В коллективном договоре воспроизводятся и конкретизируются основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников учреждения, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и действует с 01.09.2022 г. по 31.08.2025 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, и сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

1.7. При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смены формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения заключению нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения.

1.12. Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

1.13. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, а также нормы профессиональной этики педагогических работников, принимаются с учетом мнения представителя работников и выборного органа первичной профсоюзной организации (в случаях, предусмотренных статьей 372 ТК РФ).

## 2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, регионального отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

2.3. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, согласно статьям 312.1, 312.2 ТК РФ заключать на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому

договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 рабочих дней после получения от него письменного заявления. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, оговариваемых в трудовом договоре.

Трудовой договор с дистанционным работником помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения предупреждать работников учреждения персонально и под роспись не менее чем за три месяца до увольнения.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, а также в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с п. 4.1.8. Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области 2017-2020 годы, продленного по 2023 год, массовым высвобождением считается:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения - увольнением не менее 10 человек в течение 30 календарных дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

2.7. При сокращении численности или штата работников помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.8. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать увольнения:

- беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

### 3. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. Режим рабочего времени и отдыха работников учреждения определять в соответствии с требованиями глав 15–16, ст.ст.189–190 ТК РФ, а также условиями настоящего Коллективного договора учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения регулируются в соответствии с нормативным актом: приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в соответствии с федеральным законодательством (приказом Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 № 1601).

Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

3.3. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более двух астрономических часов), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы (более двух астрономических часов) между занятиями при составлении расписания допускать только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ при наличии возможности предусматривать для работников, имеющих объем учебной нагрузки, свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.4. Устанавливать объем учебной нагрузки на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, с учетом мнения представителя работников и с письменного согласия работников. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества классов (классов комплектов).

3.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представителя работников и учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для членов первичной профсоюзной организации, а также в случаях, предусмотренных статьей 372 ТК РФ.

3.6. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за одну неделю до начала ежегодного очередного отпуска.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю образовательной организации, его заместителям, внешним совместителям), устанавливается работодателем при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, не менее

чем на ставку заработной платы (за исключением случаев согласия работника, для которого учреждение является местом основной работы, осуществлять педагогическую деятельность в объеме менее, чем на ставку заработной платы).

3.8. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.9. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в размере 18 часов в неделю.

3.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.11. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов в неделю.

3.12. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства работодатель:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- сохраняет преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- устанавливает при временном замещении отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником соответствующую выплату за классное руководство, пропорционально времени замещения.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации с учётом мнения представителя работников (для членов первичной профсоюзной организации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.14. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников учреждения допускать привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях, в том числе при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать с его письменного согласия и с учетом мнения представителя работников.

Допускать привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, 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 данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить по письменному распоряжению.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить по письменному распоряжению.

3.15. Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе допускать с его письменного согласия в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе без его согласия допускать в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлекать к сверхурочной работе с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников.

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускать только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.16. В соответствии со ст. 123 ТК РФ ежегодно не позднее 15 декабря утверждать с учетом мнения представителя работников и выборного органа первичной профсоюзной организации (для членов первичной профсоюзной организации) и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

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

3.17. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

3.18. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.19. Режим рабочего времени при дистанционной работе устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору, с соблюдением установленных норм трудового законодательства.

3.20. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе, в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору и осуществлять в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

#### 4. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 20 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 число следующего месяца.

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, она выплачивается накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, посредством выдачи расчетного листка по форме, утвержденной Учетной политикой учреждения;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Систему оплаты труда работников учреждения определять локальным нормативным актом, принятым в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области.

4.4. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

4.6. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.7. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.9. Оплату труда педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс на дому у обучающихся, в текущем учебном году после окончания срока заключения врачебной экспертной комиссии, являющимся основанием для организации обучения на дому, производить в размере не менее, чем за норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы в размере 18 часов в неделю в случаях, если объем учебной нагрузки педагогического работника без учета обучения на дому составляет менее 18 часов в неделю.

4.10. В целях повышения мер социальной поддержки устанавливать повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, поступившим на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального

образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения в соответствии с нормативными правовыми актами Иркутской области.

4.11. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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.

## 5. Улучшение условий охраны труда.

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, согласно положениям статей 214, 214.1 ТК РФ, в том числе:

5.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 217 ТК РФ).

5.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 212 ТК РФ).

5.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанных с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

5.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.11. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.14. Санитарно-бытовое обслуживание (статья 216.3 ТК РФ) 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.

5.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.16. 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, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.17. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя работников и выборного органа первичной профсоюзной организации (для членов первичной профсоюзной организации).

5.18. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.19. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.20. Стороны договорились, что в случае нарушений со стороны работодателя государственных нормативных требований охраны труда, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине работодатель обязан предоставить работнику гарантии в соответствии со статьей 216.1 ТК РФ.

## 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

6.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже

чем раз в три года (п.п. 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

## 7. Социальные льготы и гарантии.

7.1. Гарантии и компенсации работникам учреждения предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

7.2. Применять с учетом мнения представителя работников и выборного органа первичной профсоюзной организации (для членов первичной профсоюзной организации) меры морального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой.

Работодатель и представитель работников обязуются:

7.3. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности представителя работников по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

## 8. Представитель работников обязуется:

8.1. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников учреждения.

8.2. Постоянно информировать работников учреждения о работе представителя работников.

8.3. Обеспечивать сбор предложений от работников по вопросам улучшения условий труда, охраны труда для включения их в коллективный договор.

## 9. Заключительные положения.



