

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

От работодателя:
Директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»



В.Н. Валисова

« 15 » февраля 2023 г.

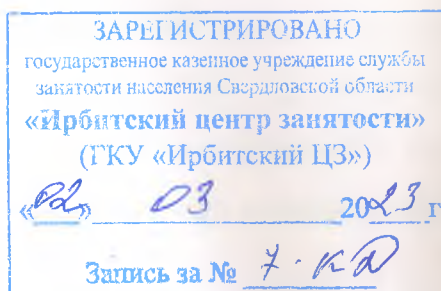
От работников:
Председатель Представительного
органа работников ГБОУ СО
«Ирбитская школа»

Н.В. Семенова

« 15 » февраля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Свердловской области "Ирбитская школа,
реализующая адаптированные основные
общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)
на 2023 – 2026 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива ГБОУ
СО «Ирбитская школа»
« 15 » февраля 2023г.
протокола № 1
от « 15 » февраля 2023г.



2023 г.

г.Ирбит

Содержание Коллективного договора

Раздел 1 Общие положения.....	3
Раздел 2 Трудовые отношения. Обеспеченность занятости.....	5
Раздел 3 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	11
Раздел 4 Рабочее время и время отдыха	13
Раздел 5 Оплата труда. Порядок и формы оплаты труда.....	19
Раздел 6 Охрана труда и здоровья.....	27
Раздел 7 Гарантии и компенсации.....	29
Раздел 8 Обеспечение прав представительного органа работников, профгруппы и гарантии их деятельности.....	32
Раздел 9 Контроль за выполнением Коллективного договора.....	34

Приложения к Коллективному договору

1 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.....	35
2 Перечень должностей работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.....	36
3 Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.....	37
4 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада....	38
5 Образец расчетного листа.....	39
6 Перечень должностей работников, которым за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) устанавливается доплата в размере 35% от дневной тарифной ставки.....	40
7 Соглашение по охране труда.....	41
8 Перечень профессий и должностей работников, которым выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты.....	43
9 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств.....	48

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками в лице председателя Представительного органа работников ГБОУ СО «Ирбитская школа».

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы" (ГБОУ СО «Ирбитская школа»).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ),
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601(ред. 13.05.2019г.) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Постановления Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП (с изменениями от 21.07.2017г., 27.09.2018г., 24.12.2021г.), «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»,
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016 г. № 514-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (с изменениями от 26.12.2016г.);
- Отраслевым соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы,
- Уставом образовательного учреждения,
- иными законодательными и нормативными актами, определяющими круг взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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 и соглашениями.

3. Сторонами Коллективного договора являются:

- **Работники** ГБОУ СО «Ирбитская школа», в лице их представителя – председателя Представительного органа работников (далее ПОР) Семеновой Натальи Валентиновны,

- **Работодатель** - в лице руководителя образовательного учреждения – директора школы Вилисовой Валентины Николаевны.

4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников образовательного учреждения (далее Учреждения).

5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган работников школы обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

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

12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

13. Коллективный договор вступает в силу с 15.02.2023 г. и действует на срок три года до 15.02.2026 года.

14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение ПОР:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников ГБОУ СО «Ирбитская школа»;
- Положение об оплате труда заместителей директора школы и главного бухгалтера ГБОУ СО «Ирбитская школа»
- Положение о выплатах стимулирующего характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа»;
- Положение о выплатах компенсационного характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа»;
- Должностные инструкции и функциональные обязанности по должностям;
- Режим работы сотрудников школы.

15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Представительного органа работников (ПОР):

- учет мнения (по согласованию) Представительного органа работников (ПОР);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по его совершенствованию.

Раздел 2.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились:

16. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии со ст. 189 ТК РФ регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются

Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников (далее ПОР).

17. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать

положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

19. Руководитель, заместители руководителя ГБОУ СО «Ирбитская школа» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на основе дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательном учреждении (далее ОУ) преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях.

20. Процедура проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии:

- с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. № 276

- Положением об аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с ПОР.

Работодатель обязуется:

21. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор, заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

22. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан работодателем и работником. Один экземпляр договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

23. Определять должностные обязанности работников школы в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с ПОР и является приложением к трудовому договору.

24. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись:

- Уставом,
- Коллективным договором,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- Положением об оплате труда работников ОУ,

- Положением о защите персональных данных работников ОУ,
- Положением о выплатах компенсационного характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа»,
- Положением о выплатах стимулирующего характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа»;
- Антикоррупционной политикой ГБОУ СО «Ирбитская школа»;
- Кодексом этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГБОУ СО «Ирбитская школа»;
- Положением о конфликте интересов работников ГБОУ СО «Ирбитская школа»,
- Правилами, регламентирующими вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в ОУ»;
- должностной инструкцией либо функциональными обязанностями.

25. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 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.

26. Оговаривать в трудовом договоре объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

28. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

29. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме Положения о защите персональных данных работников.

30. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4, и 349.4 ТК РФ.

31. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При

этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

32. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с ПОР.

33. Ознакомить педагогических работников, до ухода в ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

34. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия. Другим учителям (преподавателям) переданная временно учебная нагрузка уменьшается с их письменного согласия в соответствии с трудовым законодательством.

35. Предоставлять учебную нагрузку педагогам из других образовательных учреждений только в том случае, если педагоги для которых данное ОУ является основным местом работы обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

37. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Работники обязаны:

38. Приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (ст. 61 ТК РФ);

39. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

40. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

41. Соблюдать трудовую дисциплину и Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГБОУ СО «Ирбитская школа»;

42. Выполнять установленные нормы труда;

43. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

44. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

45. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

46. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени школы;

47. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы;

48. Незамедлительно информировать непосредственного директора школы, руководство образовательной организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

49. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя образовательной организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

50. Сообщить непосредственному директору или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Работодатель имеет право:

51. При отсутствии работы или отказа работника от предложенной работы расторгнуть трудовой договор в соответствии ст. 77 (ч.1 п.1, п.6 – 9), 81 (ч.2) ТК РФ.

Примечание: В случаях несогласия работников работать в новых условиях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда или в соответствии с медицинским заключением работника, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую вакантную имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять в соответствии с квалификацией и состоянием здоровья работника (ст. 73, 74 ТК РФ).

52. Во избежание массового увольнения работников с учетом мнения Представительного органа работников (ст.372 ТК РФ), работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев (ст.74 ТК РФ);

53. Перевести работника по соглашению сторон на другую работу на срок до 1 года в случаях замещения временно отсутствующего работника до его выхода на работу (п.1ст.72.2 ТК РФ);

54. Перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случаях предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

55. Применять дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей только после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст.192 ТК РФ.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившему заявлению (жалобе), поданному в письменном виде. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

Работодатель обязуется:

56. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий труда, в том числе оплаты труда. Не позднее, чем за два месяца до их введения. А также своевременное заключение дополнительных соглашений о изменениях условий трудового договора.

57. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей Руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и (или) профессиональными стандартами, содержащими квалификационные требования и характеристики должностей.

58. Сообщать Представительному органу работников, не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

59. Во избежание массового увольнения работников, с учетом мнения Представительного органа работников (ст.372 ТК РФ), работодатель в целях сохранения рабочих мест, имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев (ст.74 ТК РФ);

Стороны договорились:

60. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

61. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель 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 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);

- работникам, обучающимся в высших учебных заведениях по специальности необходимой ОУ без отрыва от работы;

- работникам, проработавшим в данном образовательном учреждении не менее 5 лет и имеющим специальное (дефектологическое) образование.

62. Обеспечивать гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и профсоюзного комитета.

Раздел 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

63. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения и по согласованию с Советом школы определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

64. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173,174, 176 ТК РФ.

65. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ним повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу, установленный за соответствующую квалификационную категорию.

66. Сохранять педагогическому работнику повышенный размер должностного оклада за наличие соответствующей квалификационной категории в течение одного года в случаях:

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание длительного отпуска в соответствии с п.5 статьи 47 Федерального закона от 29.1.2.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников ОУ;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления работника об аттестации и (или) периода ее прохождения.

Работодатель обязуется:

67. Создавать условия для повышения квалификации;

68. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

69. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

70. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276) и по ее результатам устанавливать

работникам соответствующие размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

71. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности, согласно Перечню* должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

*Приложение 6 к Отраслевому соглашению между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы,

Раздел 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Данный раздел коллективного договора устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников ГБОУ СО «Ирбитская школа»

Рабочее время

72. Для работников образовательного учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю: суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной рабочей смены определяется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного руководителем образовательного учреждения по согласованию с Представительным органом работников, графиками сменности и расписанием уроков (ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

73. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97, 99, 101 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (приложение № 1) и прилагается к Коллективному договору.

74. Работникам, для которых не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Перечень должностей работников с суммированным учетом рабочего времени утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (приложение № 2) и прилагается к Коллективному договору.

75. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях предусмотренных п.3 ст.113 ТК РФ.

76. Неполное рабочее время — это неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии работы (ст.93 ТК РФ);

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- женщины (либо другого члена семьи), находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

77. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

78. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников ГБОУ СО «Ирбитская школа» определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки, воспитательские занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу».

79. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 1) 18 часов в неделю - учителям 1 – 9 классов; педагогам дополнительного образования,

- 2) 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям – логопедам,
- 3) 25 часов в неделю – воспитателям групп продленного дня, работающим непосредственно в группах с обучающимися с ОВЗ;
- 5) 36 часов в неделю - педагогу-психологу, педагогу-организатору, социальному педагогу, тьютору.

80. Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом ОУ, Правилами внутреннего распорядка ОУ, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организация и проведение классными руководителями методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое педагогами непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурства классных руководителей в школе, в период образовательного процесса, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи в режиме дня.

При составлении графика дежурств педагогических работников в школе, в период проведения учебных занятий (до их начала и после окончания учебных занятий), учитываются:

- сменность работы образовательного учреждения,
- режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий и общим планом мероприятий,
- другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы педагогические работники к дежурству по образовательному учреждению привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

81. За выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом,

производится соответствующая дополнительная оплата труда (за классное руководство, за проверку письменных работ).

82. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

83. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся школы, и не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических работников, являются для педагогов рабочим временем.

84. В каникулярное время педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

85. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов, групп;

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

(Основание: п.п. 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601,)

86. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников школы. Работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

87. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую деятельность, помимо основной работы (руководителю образовательного учреждения его заместителям), устанавливается работодателем по согласованию с ПОР, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской нагрузкой (по своей специальности) в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

88. Для руководящих работников (директор, заместители директора, главный бухгалтер), служащих, работников культуры и искусства (библиотекарь), рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

89. Продолжительность рабочего времени медицинских работников не может составлять более 36 часов в неделю (основание: Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями на 24 декабря 2014 г)).

90. Режим рабочего времени служащих, работников культуры и искусства (библиотекаря), медицинского работника и рабочих в каникулярное время определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Рабочие в летнее каникулярное время могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (прополка цветочных клуб на территории образовательного учреждения и их полив в жаркое время года, проведение мелких ремонтных работ).

91. **Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (ст. 108 ТК РФ);
- ежедневный (междусменный) отдых,
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) (ст. 110, 111 ТК РФ),
- нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ),
- отпуска, в том числе:
 - а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск, (ст. 114 ТК РФ),
 - б) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ),
 - в) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ),
 - г) отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ),
 - д) отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ),
 - ж) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ),
 - з) длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ)

Стороны договорились:

92. Все работники ГБОУ СО «Ирбитская школа» не позднее, чем за один месяц до окончания календарного года в письменном виде предоставляют заявление на имя руководителя ОУ с указанием предполагаемой даты очередного отпуска;

93. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения

представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

94. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном образовательном учреждении. 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 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ);

95. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ);

96. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ)

97. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из очередного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ;

98. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. (ст.286 ТК РФ);

99. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании личного заявления (часть 1 ст. 128 ТК РФ).

Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами (часть 2 ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

100. Предоставлять работникам в течение рабочего дня (смены) перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые не включаются в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

101. Предоставлять работникам отдельных категорий (сторож, вахтер) время для приема пищи и отдыха в рабочее время на рабочем месте в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ и п.3 ст. 108 ТК РФ.

102. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися или в течение перерывов между занятиями.

103. Предоставлять работникам образовательного учреждения (служащим, медицинскому работнику, библиотекарю и рабочим) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно утвержденного графика отпусков.

104. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней согласно утвержденного графика отпусков (ст.334 ТК РФ). (Приложение 3).

105. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные дни отпуска (ст. 127 ТК РФ).

106. Пролдлевать ежегодный оплачиваемый отпуск в случаях временной нетрудоспособности работника во время отпуска на количество дней нетрудоспособности (ст.124 ТК РФ).

107. Предоставлять работникам отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ).

108. Предоставлять работникам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

109. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Раздел 5

ОПЛАТА ТРУДА.

ПОРЯДОК И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

110. Фонд оплаты труда ГБОУ СО «Ирбитская школа» формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

111. Зарботная плата работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Ирбитская школа».

112. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СО «Ирбитская школа» состоит из:

- Фонда оплаты труда (должностной оклад, доплаты за наличие квалификационной категории или соответствие занимаемой должности и компенсационные выплаты);
- Фонда стимулирования труда (в размере от 20% - 40% от общего ФОТ).

113. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей;
- единого квалификационного справочника или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения Представительного органа работников образовательного учреждения.

114. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников образовательного учреждения);
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

115. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

116. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

117. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы. При этом учитываются требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Ирбитская школа».

118. На педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, на начало нового учебного года, составляются и утверждаются тарификационные списки, учитывающие должностной оклад, педагогическую нагрузку, компенсационные выплаты (за классное руководство, за работу в государственных общеобразовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

119. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором.

120. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год. Предельный уровень такого соотношения устанавливается главным распорядителем бюджетных средств в кратности от 1 до 6.

121. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

122. Заработная плата сотрудников школы исчисляется в соответствии с локальным актом «Положение об оплате труда работников ГБОУ СО «Ирбитская школа» и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- доплаты к должностным окладам за наличие квалификационной категории или соответствия занимаемой должности (у педагогических работников);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

123. Повышенный размер должностного оклада (за квалификационную категорию) устанавливается на период действия квалификационной категории.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

124. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения (ОУ), утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 123 настоящего положения.

125. В случаях, когда работникам образовательного учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого

повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

126. Работники, работающие на дистанционной (удаленной) работе, получают полную заработную плату при условии выполнения норм труда».

127. Работникам ГБОУ СО «Ирбитская школа» устанавливаются следующие выплаты **компенсационного характера**:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда);
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, за работу в образовательном учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) выплаты за расширение зоны обслуживания (за выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности));
- 5) выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ (педагогическим работникам) устанавливаются:

- за классное руководство (из областного и Федерального бюджетов);
- за проверку письменных работ (1-9 классы),

128. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам школы при наличии оснований для их выплаты в пределах ФОТ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

129. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении и (или) в фиксированной сумме (если иное не установлено законодательством РФ) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

130. Компенсационные выплаты производятся на основании локального акта «Положение о выплатах компенсационного характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа».

131. Работникам ГБОУ СО «Ирбитская школа» устанавливаются следующие **выплаты стимулирующего характера:**

- 1) За интенсивность и высокие результаты работы.
- 2) За качество выполняемых работ.
- 3) За общий стаж работы в ГБОУ СО «Ирбитская школа».
- 4) По итогам работы в виде премиальных выплат.
- 5) Единовременное премирование.

132. При работе на условиях неполного рабочего времени стимулирующие выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

133. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и максимальными размерами не ограничиваются.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в фиксированной сумме.

134. Стимулирующие выплаты производятся на основании локального акта «Положение о выплатах стимулирующего характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа».

135. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работника, отработавшего за месяц норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

136. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- 1) часов, замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев;
- 2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

137. Стороны считают необходимым производить обязательную выдачу всем работникам расчетных листков по начислению заработной платы 9 числа каждого месяца. (Приложение № 5)

138. Заработная плата выплачивается работнику:

25-го числа каждого месяца – расчет за первую половину месяца, в который входят:

- а) оклад за фактически отработанное время;
- б) надбавки и доплаты за фактически отработанное время: доплаты за работу в ночное время, совмещение должностей, надбавка за стаж работы в ОУ и др.

10-го числа каждого месяца – расчет за предыдущий месяц, в который входят:

- а) оклад за фактически отработанное во вторую половину месяца время;
- б) надбавки и доплаты за фактически отработанное за вторую половину месяца время: доплаты за работу в ночное время, совмещение должностей, надбавка за стаж работы в ОУ и др.;
- в) надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы или отработанной нормы в месяц: доплата за работу в выходные дни, премии и др.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплаты производятся накануне срока.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

139. В образовательном учреждении для отдельных категорий работников (вахтеры, сторожа), для которых не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, установлен суммированный учет рабочего времени в соответствии с локальным актом «Положение о суммированном учете рабочего времени в ГБОУ СО «Ирбитская школа».

Работодатель обязуется:

140. Нести ответственность за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы и другие нарушения условий оплаты труда.

141. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

142. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

143. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель школы.

144. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

145. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

146. В случае несвоевременной выплаты работодателем 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.

147. Производить оплату отпуска работникам школы не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

148. Выплачивать доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании результатов специальной оценки условий труда) в размере до 12% должностного оклада (тарифной ставки) работника (Приложение № 4).

149. Оплачивать работу за сверхурочное время за первые 2 часа в полуторном размере, а в последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно;

150. Оплачивать время простоя (в связи с административным приостановлением деятельности ОУ или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда), произошедшего по причинам, не зависящим от руководителя ОУ и работника, из расчета средней заработной платы работника (ст.220 ТК РФ).

Время простоя по вине работника оплате не подлежит;

151. Производить доплату за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) в размере 35% должностного оклада. (Приложение № 6)

152. 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. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ, ст. 151 ТК РФ)

153. Обеспечить проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

154. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

✓ Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества учеников в каждом из классов.

При временном замещении отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником, денежное вознаграждение за классное руководство ему выплачивается пропорционально времени замещения.

Выплачивать ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам одновременно с заработной платой 10 числа следующего месяца.

Стороны договорились:

155. Утверждать штатное расписание не позднее 1 января и 1 сентября текущего года, а тарификационные списки педагогических работников на новый учебный год не позднее 10 сентября.

При изменениях тарификационной педагогической нагрузки в течение учебного года, в тарификационные списки и штатное расписание вносятся изменения и утверждаются директором образовательного учреждения.

156. Устанавливать и тарифицировать ежегодно доплату постоянного характера за классное руководство;

157. При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, чтобы не образовывались длительные перерывы.

158. Компенсационные и стимулирующие выплаты производить на основании «Положения о выплатах компенсационного характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа», «Положения о выплатах стимулирующего характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа»;

159. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере.

160. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

161. Сохранять место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности не по вине работника. Работник со своего согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе не ниже среднего заработка по прежней работе.

Раздел 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

162. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

163. Для реализации этого права ежегодно заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение № 7).

164. Предусмотреть на мероприятия по улучшению условий по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

165. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в сроки, установленными законодательством.

166. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

167. Проводить со всеми поступающими на работу работниками, а также переведенными на другую работу, первичные инструктажи по охране труда, охране жизни и здоровья людей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и вводный инструктаж по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.

168. В установленные сроки проводить со всеми работниками повторные, целевые и внеплановые инструктажи по охране труда, охране жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

169. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

170. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в установленные законодательством сроки.

171. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 8, 9).

172. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

173. Устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством и на основании

специальной оценки условий труда компенсации (перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, на дополнительный 10-минутный перерыв через каждые 2 часа в течение рабочего времени, сокращенный рабочий день, компенсационные выплаты).

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

177. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

175. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

176. Обеспечить проведение дополнительной иммунизации и вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия распространения ВИЧ/СПИД, COVID-19, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников и обучающихся.

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

178. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

179. Обеспечить наличие утвержденных инструкций по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ, при необходимости вносить в них изменения, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников).

Работник обязуется:

180. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

181. Проходить при поступлении на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам работ, инструктаж по противодействию терроризму, инструктаж по пожарной безопасности, инструктаж по электробезопасности и вводный инструктаж по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.

182. Проходить обучение безопасным методам и приемам труда и оказанию первой помощи пострадавшему, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в порядке, определенном Правительством РФ.

183. Соблюдать требования, правила и инструкции по охране труда, Правила внутреннего трудового распорядка.

184. Соблюдать правила пожарной безопасности, знать места расположения первичных средств пожаротушения.

185. Немедленно извещать руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудников и воспитанников, о каждом несчастном случае, микротравме, происшедшем на территории школы, или об ухудшении состояния своего здоровья.

Стороны договорились:

186. Лица, допустившие невыполнение или нарушение инструкций по охране труда, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний и правил охраны труда.

187. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в ОУ.

188. Разрабатывать и утверждать инструкцию по охране труда на каждое рабочее место.

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

190. Ежегодно принимать Соглашение по улучшению условий по охране труда, включая в него мероприятия по:

- санитарно-бытовому обеспечению,
- по реконструкции помещения,
- по обеспечению, обновлению оборудования и иных средств, необходимых для организации учебно-воспитательного процесса.

Раздел 7

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

191. Обеспечить обязательное социальное страхование работников;

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

193. Выплачивать единовременное пособие на обустройство хозяйства выпускникам высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в данное образовательное учреждение, при условии работать в нем в течение последующих 3-х лет (основание Постановления Правительства Свердловской области от 18.07.2007 № 687-ПП с изменениями на 1 августа 2019 года);

194. Предоставлять льготы работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с законодательством РФ (ст.173, 174, 176, 177 ТК РФ);

195. Предоставлять гарантии и льготы женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время, сверхурочных работ, привлечение их к работам в выходные и нерабочие праздничные дни), а также одиноким отцам,

опекунам (попечителям), воспитывающим несовершеннолетних детей (ст.259 ТК РФ).

196. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывного педагогического стажа по их письменному заявлению предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года (ст.335 ТК РФ)

197. При направлении работника в служебную командировку сохранять место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать расходы:

- по проезду,
- по найму жилого помещения,
- расходы, связанные с проживанием (суточные),
- иные расходы, произведенные с разрешения руководителя;

198. Устанавливать по письменной просьбе работников индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, рабочего дня, обеденного перерыва и др.) согласно трудовому законодательству

199. Своевременно выплачивать пособие за первые три дня временной нетрудоспособности (б/листы) согласно федеральным законам;

200. При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу, в соответствии с медицинским заключением, сохранять его прежний средний заработок в течении одного месяца со дня перевода(ст.182 ТК РФ);

201. Освобождать от работы работника на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170-172 ТК РФ, ст.39 ТК РФ), а в других случаях предоставлять льготы и гарантии, согласно законодательству (пропорционально выполняемой работы);

202. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам по их письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ).

203. Работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в размере до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по уходу за ребенком по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

204. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 ТК РФ);

205. В целях социальной защищенности работникам образовательного учреждения, проработавшим в данном ОУ не менее 3-х лет и при наличии фонда оплаты труда, может быть оказана материальная помощь (не более двух раз в год) в случаях:

- в связи с длительной болезнью (более двух месяцев);
- в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- при рождении ребенка и проходах в армию (одному из родителей);
- при вступлении в брак самого работника впервые;

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Размер материальной помощи устанавливается решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в зависимости от наличия финансовых средств.

206. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется единовременное премирование:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя (размер премии устанавливается фиксированной суммой в пределах фонда оплаты труда).
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 со дня рождения и последующие каждые 5 лет) в размере не более 1 должностного оклада (проработавшим в данном образовательном учреждении не менее 3-х лет);
- при увольнении работника в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Размер и условия выплаты единовременного премирования установлены Положением о выплатах стимулирующего характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа».

207. В целях материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования, устанавливаются ежемесячные выплаты за **качество выполняемых работ** в процентном отношении к должностному (за фактически отработанное время)

- за звание «Народный учитель РФ» - 15%
- за звание «Заслуженный учитель РФ» - 10%

Раздел 8

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ, ГАРАНТИИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

208. Стороны договорились:

- Представителями работников в социальном партнерстве является Представительный орган работников (ПОР).
- Представителями работодателя являются заместитель директора образовательного учреждения или уполномоченные им лица.

209. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров,
- взаимных консультаций,
- участия работников и их представителей в управлении образовательным учреждением,
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

210. Представители работников образовательного учреждения имеют право:

- на осуществление контроля над соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать защиту и представительство работников в суде и других органах по рассмотрению трудовых споров;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение по организации управления и работы;
- требовать выполнения законодательства в сфере трудовых отношений.

211. Представители работников обязуются:

1. Осуществлять контроль над своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
- принимать участие в работе комиссии при образовательном учреждении;
2. Осуществлять контроль по выполнению разделов коллективного договора и его приложений;
3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии и получение дополнительных льгот;
4. Содействовать улучшению жилищных условий работников образовательного учреждения;
5. Организовывать и проводить культурно-оздоровительные мероприятия для работников образовательного учреждения и их семей;

6. Защищать социально-трудовые права и интересы работников и содействовать в обеспечении их работой;
7. Осуществлять контроль за:
 - состоянием условий по охране труда в качестве независимых экспертов и соблюдением законодательства,
 - за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков, социальных гарантий и компенсаций,
 - за правильностью распределения стимулирующих выплат среди работников образовательного учреждения, согласно с Положения о выплатах стимулирующего характера в ГБОУ СО «Ирбитская школа;
8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права,
9. Информировать коллектив о новых законодательных актах, содержащих трудовое право,
10. Отчитываться о проделанной работе перед работниками школы 1 раз в год на общих собраниях трудового коллектива.

212. Работодатель обязуется:

- соблюдать права членов представительного органа работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- создавать представителям работников необходимые для работы условия в соответствии с. 22, 39, 377 ТК РФ;
- рассматривать представления работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и принимать меры по их устранению, сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- премировать, предоставлять гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах и исполняющим общественные обязанности в образовательном учреждении (работа в постоянно действующих комиссиях, согласно ст. 39 и 170 ТК РФ);
- увольнение членов, входящих в состав выборных органов и не освобожденным от основной работы в соответствии пунктами 2,3 или 5 ст.81 ТК РФ производить только с согласия вышестоящего выборного органа (ст.374, 376 ТК РФ);
- освобождать от работы с сохранением заработной платы членов ПОР на конференции, семинары и другие мероприятия, касающиеся вопросов трудового законодательства (ст 374 ТК РФ).

213. Стороны согласились:

- не разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемому законом тайне (ст.37 ТК РФ);

- урегулирование требований, разногласий производить в порядке установленном ТК РФ и иными правовыми актами в течение 7 календарных дней (ст.36 ТК РФ);
- в случаях не разрешения вопросов (заявлений) работника администрацией ОУ или комиссией по трудовым спорам работодатель и представители работников имеют право обратиться в органы государственного надзора или в суд (ст.384, 390 ТК РФ).

Раздел 9

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

214. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора ГБОУ СО «Ирбитская школа» осуществляет Работодатель и Представительный орган работников образовательного учреждения.

215. Ни одна из сторон не может прекратить в течение установленного срока действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

216. Для успешного выполнения Коллективного договора стороны обязуются:

- проводить общие собрания трудового коллектива не реже 2-х раз в год;
- информировать работников о результатах проверок по выполнению разделов Коллективного договора;
- совместно разрабатывать план мероприятий с учетом мнений и предложений работников;
- предоставлять работодателю и представительному органу работников информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- при необходимости приглашать экспертов консультантов, специалистов и их услуги оплачивать за счет средств ОУ;
- рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

217. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начать за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 1
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»
В.Н.Вилисова

В.Н.Вилисова

« 10 » февраля 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ (3 календарных оплачиваемых дня)

1. Водитель автомобиля

Основание:

- Постановление Правительства Свердловской области от 30.03.2004г. № 209-ПП (с изменениями и дополнениями),
- статьи 116 и 120 Трудового кодекса РФ.

Согласовано:

Председатель ПОР

Н.В.Семенова

« 10 » февраля 2023 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 2
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СО «Ирбитская

школа»

В.Н.Вилисова

«10» февраля 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ СУММИРОВАННЫЙ УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1. Вахтер
2. Сторож

Согласовано:

Председатель ПОР

Н.В.Семенова

«10» февраля 2023 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 3
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»

В.И. Вилисова

« 09 февраля » 2023 г.

Перечень

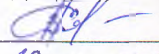
профессий и должностей работников, которым предоставляется
ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков
1	Педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении	56
2	Руководители учреждения, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56

Основание: Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466
« О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках »
(в редакции Постановления Правительства РФ от 07.04.2017г. № 419)

Согласовано:

Председатель ПОР

 Н.В.Семенова
« 10 » февраля 2023 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 4
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»

В.Н.Вилисова

« 10 » февраля 2023 г.

Перечень

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада

№ п/п	Профессии и должности	Размер повышения оплаты труда, % от минимального должностного оклада	Нормативный документ
1	Повар	12%	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 147, 219. 2. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78 (с изм. от 04.06.2013) "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда"
2	Мойщик посуды	12%	4. Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»

Согласовано:

Председатель ПОР

Н.В.Семенова

« 10 » февраля 2023 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 5
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»

В.Н.Вилисова

2023г.

Расчетный листок							
за		20					
		г.					
Сотрудник:				Подразделение:			
_____				<>			
Табельный номер:				Должность:			
_____				_____			
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
					НД		
					ФЛ		
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в неденежной форме					4. Выплачено		
					Выплата аванса		
Всего доходов в неденежной форме				0,00 0,00	Всего выплачено		
Долг за предприятием на начало месяца				0,00 0,00	Долг за предприятием на конец месяца		

Согласовано:

Председатель ПОР

Н.В.Семенова

« 10 » февраля 2023г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 6
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»

В.Н.Вилисова

» февраль 2023г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ (с 22.00 ч. до 06.00 ч)
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА В РАЗМЕРЕ 35%
ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА**

1. Сторож

Согласовано:

Председатель ПОР

Н.В.Семенова

« 10 » февраль 2023 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 7
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ

директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»

В.Н.Вилисова

15 февраля 2023 г.

**Соглашение по охране труда
в ГБОУ СО «Ирбитская школа»
на 2023 год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный
1.	СОУТ (35р.м.)	1 кв.	специалист по ОТ
2.	Обучение сотрудников на курсах УМЦ ГО ЧС	по плану	специалист по ОТ
3.	Пересмотр инструкций по ОТ	согласно перечня	специалист по ОТ
4.	Обучение по ОТ (2 чел)	февраль	специалист по ОТ
5.	Комплексное обследование и испытание вентиляционных систем	июль	завхоз
6.	Проверка заземления сопротивления изоляции проводов	июль	завхоз
7.	Внутришкольная проверка пожарной безопасности	август	специалист по ОТ
8.	Подготовка акта готовности ОУ к учебному году	август	комиссия по приемке
9.	Проведение инструктажей по ОТ	февраль, август	специалист по ОТ
10.	Проведение косметического ремонта помещений	июнь	завхоз
11.	Проведение инструктажей по противопожарной	август-сентябрь	специалист по ОТ

12.	Проведение инструктажа по электробезопасности	февраль	завхоз
13.	Оформление акта опрессовки отопительной системы	октябрь	завхоз, сантехник
14.	Проведение медицинских осмотров сотрудников	Согласно графика	мед. работник
15.	Обеспечение аптечками оказания первой помощи	в течение года	мед. работник
16.	Выплата компенсации за неблагоприятные условия труда	в течение года	руководитель, гл. бухгалтер
17.	Оплата средств охранной и пожарной сигнализации, «тревожной кнопки».	по договору	руководитель, гл. бухгалтер

Согласовано:

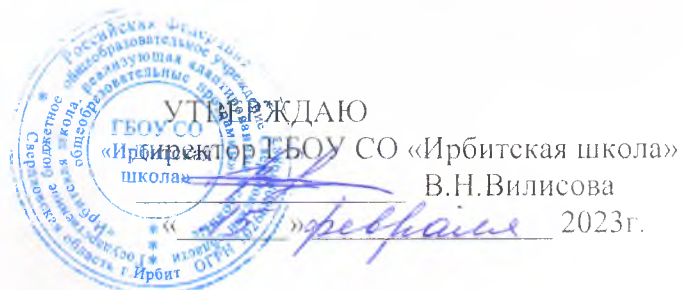
председатель ПОР

 Н.В.Семенова

« 10 » февраля 2023 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области
"Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Приложение № 8
к Коллективному договору



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

(Основание: Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г. № 997 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

и приказ Минздравсоцразвития России от 09.12.2009г. № 970н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (далее приказ № 977), приказа № 158-од от 15.11.2021г. ГБОУ СО «Ирбитская школа» «Об утверждении дополнительных норм бесплатной выдачи СИЗ»)

№ п/п	Нормативный документ	Профессия	Наименование СИЗ	Количество
1	Приказ № 997 п.148	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
			Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из	12 пар

			<p>полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>до износа до износа до износа</p>
2	Приказ № 997 п.122	Заведующий производством (шеф-повар)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт. 2 шт. до износа</p>
3	Приказ № 997 п.122 Приказ №158 – од от 15.11.2021г.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт. 2 шт. до износа 2 шт. до износа</p>
4	Приказ № 997 п.92 Приказ №158 – од от 15.11.2021г.	Мойщик посуды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных</p>	<p>1 шт. 2 шт. до износа 12 пар 2 шт. до износа</p>

			материалов с нагрудником	
5	Приказ № 997 п.32	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
6	Приказ № 997 п.163	Сторож, вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
7	Приказ № 997 п.49	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
8	Приказ № 997 п.23 приказ № 970 п.138	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий с масло-водо- отталкивающей пропиткой на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 на 2 года 1 на 1,5 года 3

			Перчатки с полимерным покрытием, нефтеморозостойкие Перчатки шерстяные (вкладыши)	3 3
9	Приказ № 997 п.30	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
10	Приказ № 997 п.171 Приказ №158 –од от 15.11.2021г.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 6 пар 12 пар 1 шт.
11	Приказ № 997 п.21	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа до износа

12	Приказ № 997 п.115	Машинист по стирке белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. дежурный 6 пар дежурные
13	Приказ № 997 п.11	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 12 пар
14	Приказ № 997 п.171	Электрослесарь (слесарь) по ремонт оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные СИЗ органов дыхания фильтрующие	1 шт. 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа

Согласовано:

Председатель ПОР

Н.В.Семенова

« 10 » февраля 2023 г.

ни
ОУ
та»
3г.
3г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области "Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы"
(ГБОУ СО «Ирбитская школа»)

Ирбитская

Приложение № 9
к Коллективному договору



ТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СО «Ирбитская школа»
В.Н.Вилисова

«февраль» 2023г.

0

нова

23 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Вид средств	Профессии	Норма выдачи на месяц
1	Мыло жидкое	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: медработник, уборщик территории, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Защитный крем для рук	Работы с угольной пылью; с водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки): водитель автомобиля, медсестра, оператор стиральных машин, уборщик территории, мойщик посуды	100 мл.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

ании
ГБОУ
«Ирбитская
школа»
023г.

023г.

Согласовано:

Председатель ПОР

Н.В.Семенова
« 10 » февраль 2023 г.

Простуровано и пронумеровано и
скреплено печатью 48

Георгий Гудимов листов

Директор [Signature] В.Н.Вилисова

15 сентября 2023 г.

