

Коллективный договор

Государственное общеобразовательное учреждение
"Черновская специальная (коррекционная)
школа-интернат"

на 28.02.2017-28.02.2020 годы

От работодателя

Директор Черновской школы- интерната
Е.А.Перфильева



От работников

Председатель первичной
организации профсоюза
Черновской школы-
интерната
В.Н. Труфанова



Принят на общем собрании трудового коллектива

28 февраля 2017 года

3/март
15
15



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья «Черновская школа- интернат».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы- интерната 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.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники школы- интерната, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
работодатель в лице его представителя - директора Перфильевой Евгении Анатольевны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников школы- интерната, несмотря на то, являются ли они членами профсоюза работников образования или нет, и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.12. В течение срока действия трудового договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - положение по охране труда;
 - положение о премировании работников;
 - перечень предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
 - перечень профессий, и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень работников с ненормированным рабочим днем;
 - положение о премировании работников;
 - положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера;
 - положение об оплате труда работников.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Все должности в школе - интернате замещаются соответствии с законодательством РФ по трудовому договору (согласно заявлению работника).
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы-интерната и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57, ст.72 ТК РФ).
- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Учебная нагрузка для учителей составляет 18 часов, для воспитателей -25 часов в неделю с учетом следующих принципов: преемственность классов, сохранение учебной нагрузки, обеспечение стабильности объема учебной нагрузки на протяжении учебного года, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах, для учителей норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.
- 2.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.8. Администрация школы- интерната предоставляет на утверждение профкома: расписание уроков с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя с предоставлением свободного дня для методической работы, повышении квалификации.
- 2.9. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.
- 2.11. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.
- 2.12. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
- 2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы- интерната, возможны только:
- а) по согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе- интернате либо в другом учреждении на все время простоя, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями условий труда (изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в

письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы- интерната. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, с учетом перспектив развития школы- интерната.

3.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- 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.
- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.177 ТК РФ).

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационные категории оплаты труда со дня вынесения решений аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 4.1. Работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ). Работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы- интерната (приложение №1 к коллективному договору), годовым календарным учебным планом, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
 - Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы- интерната устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю: директор, заместители директора по УВР и Безопасности, делопроизводитель, инструктор ЛФК, главный бухгалтер, бухгалтер, водитель, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, повар, шеф-повар, кладовщик, рабочий по обслуживанию здания, помощник воспитателя, кастаньянша, слесарь-сантехник, библиотекарь, подсобный рабочий кухни.
 - Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 18 часов для учителей, 25 – для воспитателей в неделю за ставку заработной платы.
 - Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения

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

- Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы- интерната (заседания педагогического совета, методические объединения и т.п.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя (утвержденному графику работы). Работа в такие дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.268 ТК РФ).
- В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.
- Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам – 56 календарных дней(ст. 334 ТК РФ), остальным работникам школы- интерната установить оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней(ст. 11 ТК РФ)

5.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. По письменному заявлению работника и с согласия работодателя часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- В случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня
- На похороны близких родственников – 3 календарных дня.
- Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) (Приложение №7); с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) в случаях, если переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени по письменному заявлению работника не компенсируется как

сверхурочная работа.

- Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию (ст. 173 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).
- Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

5.6 Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8 Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет:

- Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так на работах, выполнение которых может привлечь вред их здоровью и нравственному развитию (ст.265 ТК РФ);
- Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
-

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников школы- интерната осуществляется на основе Единой тарифной сетки.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по тарифной сетке оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца перечислением на личную банковскую карточку. Днями выплаты заработной платы являются 17 числа текущего месяца, и 7 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

- 6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №2) и включает в себя:
- Оплату труда исходя из должностных окладов;
 - Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты;
 - Компенсационные выплаты;
 - Стимулирующие выплаты;
 - Выплаты по системе премирования;
 - Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.6. Изменение размеров ставок заработной платы производится:
- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - При получении образования – со дня предоставления соответствующего документа;
 - При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией
- 6.7. При наступлении у работника права на изменение разряда или ставки в период пребывания его в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из ставки более высокого разряда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.8. Ответственность за своевременность и правильность заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1. Стороны договорились, что работодатель:
- Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц;
 - Обеспечивает бесплатно работникам пользование библиотечными фондами;
 - Организует в учреждении места для общественного питания (столовые, комнаты для приема пищи).
 - Ежегодно отчисляет в профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
 - Оказывает из фонда экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, к юбилейным датам рождения с учетом мнения профкома (Приложение № 4).
 - Оказывает работникам учреждения по личному заявлению материальную помощь из фонда экономии заработной платы по утвержденному перечню

оснований с учетом мнения профкома (в связи с тяжелым заболеванием, на похороны близких родственников).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить работникам школы- интерната право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме 02 % от фонда оплаты труда.
- 8.2. Провести в учреждении аттестация рабочих мест и ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и в сроки, в установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы- интерната обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников школы- интерната по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденным перечнем профессий и должностей.
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на период приостановления работ органами государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями и (или) опасными труда.

- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, с участием членов профкома.
- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников принимать меры по их устранению.
- 8.17. Обеспечит прохождение бесплатных обязательств предварительных и периодических медицинских осмотров.
- 8.18. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и других работников учреждения, и проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)
- 9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

- 9.9. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации рабочих мест, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 10.1. Предоставлять и защищать интересы членов профсоюза по социальным и трудовым вопросам в соответствии с законодательством. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, аттестации работников, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников.
- 10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.. Контролировать своевременность предоставления

работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

- 10.12. Оказывать необходимую материальную помощь членам профсоюза.
- 10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. Если по истечении трех лет содержание настоящего трудового договора не меняется в связи с изменением Трудового Кодекса и других нормативно-правовых и локальных актов, то он автоматически продлевается на следующие три года.