

Председатель профкома
ГКОУ УР «Школа №256
для детей с нарушением
зрения»
_____ Загibalова М.К

Утверждаю
Директор ГКОУ УР «Школа №256 для
детей с нарушением зрения».
_____ Ермолаева Г.Н

Коллективный договор государственного казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Школа №256 для детей с нарушением зрения»

1. Общие положения

1.1. Мы, нижеподписавшиеся, полномочные представители работников, являющиеся членами профсоюза, в лице – председателя первичной Профсоюзной организации Государственного казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «Школа № 256 для детей с нарушением зрения», (далее – образовательная организация), Загibalовой Марины Куприяновны, (далее – Профсоюз) и работодателя в лице директора Ермолаевой Галины Николаевны, (далее – Работодатель), именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили на основании Трудового кодекса Российской Федерации настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор), устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в 2021 – 2024 годах, и совместные действия сторон по их реализации.

1.2. Коллективный договор заключён на 2021 – 2024 год и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Социальное партнёрство в сфере труда в образовательной организации, это система взаимоотношений между работниками (представителем работников), и работодателем направленные на обеспечение согласованных интересов работников и работодателей по

1.6. Социальное партнёрство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и заключению его, взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.7. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые: Коллективным договором условия:

Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной Профсоюзной организации, в образовательной Организации, единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного Коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с соглашением, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников образовательной Организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу;

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательной Организации;

- осуществлять представительство интересов работников – членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива; воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами через постоянно действующую двустороннюю комиссию, о создании которой работодатель издает приказ. Стороны ежегодно один раз в год должны отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.10 Работодатель и Профсоюз на собрании трудового коллектива доводит текст настоящего Коллективного договора до их сведения.

1.11 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива независимо от стажа работы, членства в профсоюзе, режим занятости и работодателя.

2.Трудовой договор.

2.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3.Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.4.Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

2.5.При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией общеобразовательной организации.

2.6. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом учреждения;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- испытание;
- неразглашение охраняемой законом тайны, персональных данных работников;
- обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- улучшение социально-бытовых условий работника.
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, объемом учебной нагрузки, либо конкретного вида поручаемой работнику работы);
- дата начала работы. При заключении срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, повышающие надбавки, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- размер районного коэффициента и порядок его применения устанавливается и определяется Правительством РФ;
- режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком рабочего времени и распространяется на всех работников;
- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.7. При заключении трудового договора работник знакомится с утвержденной работодателем должностной инструкцией под роспись.

2.8. Работодатель обязан знакомить работника с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором;
- отраслевым и территориальным Соглашением;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Проводит инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

2.9. В трудовом договоре следует указать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, а в случае предоставления работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой также указывается и продолжительность дополнительных отпусков.

2.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с согласия или по поручению работодателя.

2.11. При изменении условий оплаты труда (размера должностного оклада или оклада работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат) заключается двухстороннее дополнительное соглашение к трудовому договору между работодателем и работником.

2.12. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй хранится у работодателя учреждения. При получении работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору он должен поставить подпись на всех экземплярах.

2.13. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.13. Предоставлять не менее чем за два месяца информацию в профсоюзный комитет и органы службы занятости о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.14. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест: отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники.

2.15. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.16. Разрабатывать учебное расписание не позднее чем до 15 сентября.

2.17. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - три рабочих дня – работникам, не имеющим больничных в течение всего учебного года.

2.19. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.20. Работники обязаны:

2.21. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.22. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, в том числе режим труда и отдыха.

2.23. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.24. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.25. Профсоюз обязуется:

Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий трудового договора.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (**приложение № 3**), графиком рабочего времени (**приложение № 4**), утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

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

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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.

3.4. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время питания для других работников устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.5. Работникам разрешается работа по совместительству.

3.6. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (ст.350 ТК РФ)

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.9. Основные оплачиваемые отпуска работникам образовательной организации предоставляются в соответствии с графиком.

3.10. Каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательной организации.

3.11. Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется через 6 месяцев после приёма на работу.

3.12. Для некоторых категорий работников (сторожей) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (за год) не превышала нормального числа рабочих часов.

3.13. Работодатель обязуется:

- Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.
- Работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- Родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших, получивших заболевание во время прохождения военной службы – до 14 календарных дней;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- Ветеранам труда предоставлять отпуск без сохранения заработной платы от 14 до 30 календарных дней
- Предоставлять педагогическим работникам через каждые **10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы** сроком до одного года в порядке и на условиях определенных, утвержденным приказом МИНОБРНАУКИ РФ от 31.05.2016г. №664.

Длительный отпуск может быть разделён на две равные части продолжительностью 6 месяцев, продлён на основании листка нетрудоспособности во время длительного отпуска, присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

- Работникам, в случае сдачи ими крови и ее компонентов, предоставляется один дополнительный день отдыха.
- Общим выходным днем является суббота и воскресенье.
- Работодатель обеспечивает организацию питания педагогических работников в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися, обслуживающего персонала за 30 минут до начала работы, после ее окончания.

3.14. Профсоюз осуществляет общественный контроль - за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами,

4. Оплата труда работников.

Стороны считают обеспечивать право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с ростом эффективности и производительности труда, повышение уровня жизни работников.

Стороны способствуют совершенствованию организации труда и заработной платы, обеспечивающих повышение квалификации работников.

На работников распространяется система оплаты труда установленная для работников образовательной организации Коллективным договором, Соглашениями и др. локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством УР и с нормативными правовыми актами Администрации г. Ижевска.

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Главной государственной гарантией, лежащей в основе новых систем оплаты труда, является величина минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.2. Новые системы оплаты труда в образовательной организации устанавливаются Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. Работникам могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда. Работникам образовательной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда «Положением об оплате труда работников учреждения», принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.4. В пределах фонда оплаты труда выплачиваются единовременные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год и в честь профессиональных и праздничных дат:

- День защитника Отечества;
- Международный женский день 8 марта;
- День медицинского работника;
- День Учителя;

4.5. Работникам гарантируются:

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст. 137-138 ТК РФ), а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- заработная плата работников не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации;

4.6. Воспитателям образовательной организации устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:

- от 1 года до 5 лет 10 процентов;
- от 5 лет и выше 15 процентов.

Медицинским работникам и помощникам воспитателя устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:

- от 3 до 5 лет 10 процентов;
- от 5 до 10 лет 15 процентов;
- от 10 до 15 лет 20 процентов;
- от 15 лет и выше 30 процентов.

4.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда в образовательной организации **(Приложение № 1)**.

Заработная плата работникам образовательной организации выплачивается за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). установленный настоящими Правилами, коллективным договором, трудовым договором: 24 числа текущего месяца и 8 числа следующего месяца. Перечисление денежных средств производится на пластиковую карту банка, выбранного работником на основании письменного заявления.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы, в письменной форме работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний согласно, формы расчетного листка, утвержденного руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ. **Приложение № 2**

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

- **4.9. Работодатель обязуется:**

время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника,

оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, должностного оклада (оклада) рассчитанного пропорционально времени простоя;

- нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ;

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

5.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

5.2. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждений образования проводится в соответствии с «Административным регламентом».

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников по их письменному заявлению может быть сохранен разряд оплаты труда в соответствии с имеющейся у них квалификационной категорией в следующих случаях:

- работникам, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет - до наступления пенсионного возраста;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности (более 2-х месяцев), отпуска по уходу за ребенком, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию, независимо от ее вида, и другим уважительным причинам – на срок не более 1 года.

5.3. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.4 Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, а также оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, и среднего специального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);
- работники при наличии двух или более иждивенцев;

5.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за:

-соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников;
-исполнение нормативных документов при проведении аттестации,
и повышение квалификации педагогических работников.

6.Охрана труда и здоровья.

Рассматривая, вопросы охраны труда и здоровья Стороны обязуются: проводить мероприятия по охране труда и здоровья работников.

Усилить ответственность работодателей за создание безопасных условий труда, применение средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1.Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Предусматривать ежегодное выделение средств по плану финансирования на реализацию плановых мероприятий в рамках «Дней охраны труда» с последующим составлением справок их выполнения в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

6.1.3. Осуществлять учет и проводить ежегодный анализ причин производственного травматизма работников в Учреждении, обеспечивает оформление соответствующих документов для последующего рассмотрения на собрании трудового коллектива с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

6.1.4. Информировать Профсоюз в течение полугодия о состоянии производственного травматизма в текущем году и его причинах, о количестве работающих во вредных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том

числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров.

6.2. Заключить Соглашение по охране труда между Работодателем и Профсоюзом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда является приложением к данному Коллективному договору с последующим составлением Справок их выполнения. **(Приложение № 5).**

6.3. Создать в образовательной организации комиссию на паритетной основе (представители от работодателя, работников и профсоюза) **(Приложение № 6).** Комиссия организует разработку раздела Коллективного договора «Условия и охрана труда», Соглашения по охране труда между Работодателем и Профсоюзом. Проводит совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

6.5. В соответствии с [Постановлением](#) Министерства здравоохранения и соцразвития Российской Федерации ([пункт 8.12](#)), проводить мероприятия с Профсоюзом по сокращению производственного травматизма в образовательной организации. Приобретать специальную одежду, специальную обувь, а также средства индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей согласно Типовым нормам.

6.6. Предусматривать ежегодно расходование средств на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда, по плану финансирования Фонда социального страхования.

6.7. Обеспечивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.8. Обеспечивать участие председателя первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, происшедших в

образовательной организации, представлять информацию в районную профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.9. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, рабочих мест без предварительного уведомления по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.10. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств.

6.11. Профсоюз :

6.11.1. Организует реализацию защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦК Профсоюза.

6.11.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением планом проведения Дней охраны труда.

6.11.3. Участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.13.6. Участвует в приемке к летнему оздоровительному и новому учебному году образовательной организации, доводит до сведения работников о наличии выявленных нарушениях по условиям безопасного труда.

6.11.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в образовательной организации.

6.11. 6. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса.

6.12. Стороны Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок, нарушений требований охраны труда.

7. Социальные льготы и гарантии.

Основным направлением деятельности в области обеспечения социальных льгот, гарантий и социальной защиты работников является содействие сохранению действующих социальных льгот и гарантий работников образовательной организации.

7.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 2 дня (мужу);

- проводы детей: 1 класс 1 сентября, 11 класса в день - последнего звонка – один рабочий день.
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня 1 раз в год;
- для проводов детей в армию 2 рабочих дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 рабочих дня;
- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) -3 рабочих дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней;(ст.116,119 ТК РФ)
- работникам при достижении им возраста 50,55,60 за многолетний добросовестный труд в данной образовательной организации выплачивать материальное вознаграждение в размере должностного оклада в пределах средств фонда оплаты труда;

7.2. Осуществлять учет детей работников, нуждающихся в оздоровлении. Приобретать и выдавать путевки в детские загородные и санаторные, оздоровительные лагеря.

7.3. Члены Профсоюза пользуются дополнительными льготами и гарантиями:

- получение материальной помощи из средств профорганизации;
- приобретение льготных путевок на санаторно-курортное оздоровление через Реском профсоюза;
- получение материального вознаграждения в связи с праздничными и юбилейными датами из средств профорганизации;
- ходатайства нуждающимся в улучшении жилищных условий;
- на оказание бесплатной юридической помощи через Реском профсоюза;
- награждение Почетными грамотами (Рескома профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федерации Профсоюза УР) и денежными премиями из средств профорганизации за активную работу по защите законных прав и интересов работников образовательной организации .Не освобожденным председателям первичных профорганизаций в пределах средств фонда отплаты труда **может быть** установлена доплата в размере 10 процентов;
- Увольнение работника, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа районной Профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ;

- Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

8.3. Предоставлять профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников образовательной организации освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

8.5. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

8.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий образовательной организации по тарификации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, оздоровлению, и других.

8.7. По согласованию с председателем первичной профсоюзной организации образовательной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (п.3 ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Надбавки, доплаты, премирование и иные денежные выплаты устанавливаются на основании данного Коллективного договора и по согласованию с первичной Профсоюзной организацией; (ст. 135 ТК РФ).
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

8.8. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний образовательной организации при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.Профсоюз.

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

9.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия Коллективного договора, его подписание и осуществлять контроль, за его выполнением;

9.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации.

9.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

9.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

9.6. Предоставлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

9.7. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательной организации для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем.

9.8. Контролировать своевременность предоставления работодателем достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

9.9. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в образовательной организации законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию,
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательной организации, Соглашения по охране труда;

9.10. Заслушивать сообщения руководителя образовательной организации о выполнении обязательств по Коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам образовательной организации.

9.11. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательной организации его систематическое обновление.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля, за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в

порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП* РФ).

10.4.Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст.5.27 КоАП РФ).

10.5. Работодатель обязан:

10.5.1. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.5.2. Разъяснять условия Коллективного договора среди работников учреждения.

10.5.3. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора не реже чем один раз в год.

10.6. Профсоюз обязуется:

10.6.1. Не реже чем один раз в год проводить заседания выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением **Коллективного** договора.

10.6.2. Информировать вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

Приложения к коллективному договору

1. Приложение № 1 Положение об оплате труда
2. Приложение № 2 Форма расчетного листка
3. Приложение № 3 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
4. Приложение № 4 График рабочего времени
5. Положение № 5 Соглашение по охране труда
6. Приложение № 6 Комиссия по охране труда на паритетной основе

