

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в ГКОУ СО «Красноуфимская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа», направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора школы и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Отраслевого соглашения. А также Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года с 17.02.2014 г. по 17.02.2017 г. вступает в силу с момента его подписания.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым кодексом РФ.

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

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- 1). Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2). Положение об оплате труда работников ГКОУ СО «Красноуфимская СКОШ».
- 3). Положение о стимулирующих выплатах.
- 4). Положение о компенсационных выплатах.
- 5). Соглашение по охране труда.
- 6). Расчетный листок.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 2 раза в месяц: 7 и 20 числа каждого месяца.

2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

2.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением.

2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.11. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме 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. (Ст. 67). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.12. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (Ст. 59) заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон трудовой договор заключается:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а так же с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с

медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера;

- с заместителями руководителя и главным бухгалтером;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.13. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место и дата заключения договора.

2.14. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.15. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.16. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.17. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании и о квалификации;
- справка о прекращении уголовного преследования о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.18. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном

учреждении устанавливается: учителям не менее 18 часов в неделю, воспитателям – 25 часов в неделю, учителю-логопеду – 20 часов, педагогу-психологу – 36 часов. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

Работодатель знакомит педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за две недели до ухода в очередной отпуск.

2.19. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.20. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся, воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ.

2.21. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу.

2.22. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Работники обязуются:

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

2.24. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.25. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.26. Выполнять установленные нормы труда.

2.27. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.28. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.29. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.30. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.31. Бережно относиться и нести ответственность за сохранность вверенного ему имущества.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации на работе отдается:

- семейным – при наличии 2-х и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

Стороны договорились:

3.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.7. Совместно разрабатывать планы обеспечения занятости.

3.8. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.9. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения на основании отраслевого соглашения:

- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (Приложение № 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников учреждения 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;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с

учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.9. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

Стороны договорились:

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Раздел 5. Оплата труда.

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать тарифные ставки и оклады работников в соответствии с Постановлением Правительства СО № 973-ПП от 25.06.2010 года «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области» с Примерное положение об оплате изменениями от 20.03.2013г № 330-ПП «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП»

5.2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Правительством РФ.

5.3. Оплата отпуска Работнику производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (приложение № 3).

5.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику путем перевода на банковскую карту.

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

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

5.8. Работнику выплачивается заработная плата с учетом компенсационных выплат в соответствии с трудовым законодательством:

- за работу в коррекционной школе:
- педагогическим работникам - 20%;
- обслуживающему персоналу - 15%;
- уральский коэффициент 15%
- за работу в ночное время 35%
- за вредные условия труда 10%
- за работу в школьном консилиуме 5%

5.9. Работа в нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

5.11. При невыполнении норм труда, неисполнения должностных обязанностей по вине Работодателя производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

5.12. При невыполнении норм труда, неисполнения должностных обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.13. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

5.14. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки.

5.15. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.16. Ежегодно согласовывать штатное расписание и тарификацию с первичной профсоюзной организации.

5.17. Устанавливать размеры компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению о порядке распределения фонда оплаты труда в пределах бюджетных средств.

Работодатель обязуется:

5.18. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.19. Предупреждать Работников об изменении учебной нагрузки, не позднее, чем за два месяца под роспись с указанием даты ознакомления.

5.20. Устанавливать компенсационные выплаты на учебный год. Выплаты стимулирующего характера устанавливает специально назначенные члены комиссии ежемесячно.

5.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель образовательного учреждения.

5.22. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.23. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.24. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.25. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение № 6) Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Создавать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.3. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.5. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в соглашении по охране труда.

6.6. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, администрации образовательного учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда образовательного учреждения.

6.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, сохранности жизни и здоровья обучающихся и оказанию первой медицинской помощи.

6.9. Обеспечивать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядком проведения этих

осмотров, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302-Н

6.10. Провести специальную оценку по условиям труда, с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В соответствии с ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ

6.11. Информировать работников образовательного учреждения о специальной оценке по условиям труда на рабочих местах, в том числе о результатах.

6.12. По результатам специальной оценки по условиям труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

6.13. Обеспечивать выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.16. Оказывать содействие комиссии по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению

6.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет образовательного учреждения.

6.18. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

Профком обязуется:

6.19. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.20. Осуществлять контроль соблюдения законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.21. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.22. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.23. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.24. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по технике безопасности.

6.25. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.26. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.27. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.2. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;

- мест в детских дошкольных учреждениях;

- подарков, билетов на новогодние елки;

- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.4. Добиваться выплат и размер единовременного пособия на обустройство хозяйством лицам, окончившим учебные заведения начального, среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации.

8.7. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

8.11. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.12. Содействовать реализации трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.15. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников образовательного учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 298758671356317544631232521185682992068791923286

Владелец Янченко Оксана Александровна

Действителен с 30.01.2024 по 29.01.2025