

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Русскошойская школа-интернат»
на 2019 – 2022 годы

Принят на собрании трудового коллектива
« 21 » ноября 2019 года
Протокол № 1

Подписан сторонами:

От работодателя

От представителей работников

Директор:

Председатель профкома:

А.Г. Деревянных

Л.В. Макарова

М.П. 21.11.2019г.

21.11.2019г.



Председатель профкома
Макарова Л.В.
государственное казенное учреждение
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения Куженерского района»
№ 18 от «15» *ноября* 2019 г.
425650, Республика Марий Эл, п. Куженер, ул. Кирова, 7

Руководитель
Макарова Л.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. Общие положения.

I.1. *Задачи коллективного договора.*

Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом и составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2013г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республик Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», Постановление Правительства Республики Марий Эл от 27.08.2013г. № 272 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. № 283». При этом социально-трудовые отношения между работодателем и работником строятся на основе согласования взаимных интересов сторон и взаимного партнерства, уважения и соблюдения действующего законодательства, в целях предотвращения возникновения конфликта между трудовым коллективом.

I.2. *Стороны коллективного договора.*

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Марий Эл «Русскошойская школа-интернат» в лице директора Деревянных А.Г., именуемый далее «Работодатель», и работники школы-интерната в лице выборного профсоюзного органа, далее «Представитель».

I.3. *Предмет договора.*

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, представляемые работодателем.

I.4. *Сфера действия договора.*

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы-интерната. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

II. Трудовой договор. Занятость.

II.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения регулируются трудовым законодательством, а также заключением письменных

трудовых договоров, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, являющегося приложением №1. Нормирование труда с учетом наличия штатных единиц и количества учебных и воспитательских часов по учебному плану, наличия воспитательских групп.

II.2. Работодатель обязуется:

- при поступлении на работу трудовые отношения оформлять заключением эффективного контракта (трудового договора) в письменной форме, содержание которого должно соответствовать ст.57 ТК РФ;
- срочный эффективный контракт (трудовой договор) заключать в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок;
- условия эффективного контракта (трудового договора) изменять только по согласованию сторон и в письменной форме;
- в случае изменения существенных условий эффективного контракта (трудового договора), также как и другая сторона, вносить дополнения в эффективный контракт (трудовой договор) либо заключать новый;
- предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (ст.56 ТК РФ);
- при приеме на работу (до подписания эффективного контракта (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;
- испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только в соответствии с действующим законодательством при заключении эффективного контракта (трудового договора);
- расторжение эффективного контракта (трудового договора) с работником по инициативе работодателя производить в строгом соответствии с действующим законодательством;
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку,

- повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации;
- создавать работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования без отрыва от производства благоприятные условия труда.

III. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

Работодатель обязуется выполнять статью 47 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в

том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4. Академические права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и

социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

9. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

IV. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

- устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени, не более 40 часов в неделю;
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя;
- не привлекать педагогических работников в осенние, зимние, весенние каникулы к неквалифицированному физическому труду в уборке помещений;
- при привлечении работников школы-интерната во время очередного отпуска, связанное с нуждами школы предоставлять оплачиваемый день.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству определяются главой 44 Трудового Кодекса:

- привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК РФ) с письменного согласия работника и с учетом мнения (или по согласованию) выборного профсоюзного органа. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;
- трудовой распорядок определять Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), утверждаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- устанавливать график сменности:

1) воспитатели	1 смена	07 ¹⁰ – 08 ²⁰
	2 смена	14 ²⁵ - 21 ⁰⁰
воскресенье	1 смена	07 ³⁰ - 14 ⁰⁰
	2 смена	14 ⁰⁰ – 21 ⁰⁰
2) медицинская сестра		
	1 смена	07 ⁰⁰ - 14 ⁰⁰
	2 смена	14 ⁰⁰ - 20 ³⁰
3) повар	1 смена	06 ⁰⁰ - 13 ⁰⁰
	2 смена	13 ⁰⁰ - 19 ³⁰
4) младший воспитатель (на изолятор)		
	1 смена	07 ³⁰ - 13 ⁴⁰
	2 смена	13 ⁵⁰ - 20 ⁰⁰
5) младший воспитатель (на ночное дежурство)		
	младшие классы	20 ⁰⁰ - 7 ¹⁰
	старшие классы	21 ⁰⁰ - 7 ¹⁰

- решение о разделении рабочего дня на части принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- выходными днями установить субботу, воскресенье, четверг.

Порядок предоставления выходных дней, где приостановка невозможна:

1) воспитатели	1 смена	среда
	2 смена	пятница
2) медицинские сестры	1 смена	суббота
	2 смена	воскресенье
3) младшие воспитатели (на изолятор)		
	1 смена	четверг
	2 смена	суббота
4) повара	1 смена	четверг
	2 смена	суббота

- привлекать работников в выходные и праздничные дни согласно

графика работы с письменного согласия работника. Режим работы школы-интерната круглосуточный, круглогодичный;

- по соглашению сторон предоставлять свободный день работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования без отрыва от производства;
- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течении недели;

- работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения, время работы не может быть выше объема учебной нагрузки педагога;
- перерыв для отдыха и питания предоставлять продолжительностью не менее 30 минут младшим воспитателям (т.к. условия труда не позволяют устанавливать перерыв на обед) прием пищи на рабочем месте;
- работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, всем педагогическим работникам – 56 календарных дней. График отпусков утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. В связи с производственной необходимостью график отпусков может быть изменен;
- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника не позднее, чем за 2 недели до его начала;
- разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

Стороны договорились, что Работодателем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за особый характер работы (разъездной, в холодных условиях, выполнение особо важных и особо сложных работ и другие) – 3 календарных дня (Приложение № 3);
- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней (Приложение № 3);
- главному бухгалтеру, бухгалтеру — 12 календарных дней (Приложение № 3).

Работодатель обязуется:

- указанные отпуска суммировать с основным отпуском 28 календарных дней;
- признавать право работника на использование отпуска женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;
- учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж, во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Стороны договорились, что работнику предоставляется работодателем отпуск без сохранения заработной платы в связи с бракосочетанием – 5 дней, рождением ребенка – 5 дней, смертью родственников – 5 дней, (с сохранением заработной платы в связи со смертью родственников первого поколения – 5 дней), проводами детей в армию – 2 дня, началом занятий 1 сентября и в других случаях – 1 день.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- родителям, имеющих ребенка инвалида до 18 лет – до 14 дней;
- работающим пенсионерам – до 14 дней;
- ветеранам труда – до 1 месяца;
- в случае болезни в течение года – 6 дней;
- для поступающих в высшее учебное заведение – 15 дней, в среднее специальное – 10 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней.

V. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе базовых ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работодатель обязуется:

- устанавливать базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».
- оплату труда производить согласно штатному расписанию и тарификационному списку;
- заработную плату выплачивать два раза в месяц: 22 числа – аванс и 7 числа окончательный расчет за месяц работы;
- выплаты компенсационного характера сотрудникам производить согласно Положения об оплате труда ;
- выплаты стимулирующего характера сотрудникам производить согласно Положения об оплате труда;
- оплату труда в ночное время (с 22⁰⁰ до 6⁰⁰) производить с повышением на 35% ночным воспитателям, сторожам, младшим воспитателям.
- оплату труда за вредные условия труда производить с повышением на 12% заведующим складами, шеф-повару, поварам, подсобным рабочим кухни, машинисту по стирке белья, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений, медицинской сестре, обувщику, рабочему по текущему ремонту зданий.

Стороны договорились:

- ✓ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней действовать на основании ТК РФ ст.142;

Работодатель и работники имеют право на дополнительные условия оплаты труда: доплаты, надбавки, премии, а также материальную помощь в размере до 2 должностных окладов в год. Конкретный размер данных выплат работодателю определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

Работодатель обязуется:

- работу в нерабочие праздничные дни оплачивать не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка;

- предусмотреть сохранение гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставлять независимо от наличия у образовательных учреждений государственной аккредитации;
- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

VI. Условия и охрана труда.

- VI.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.
- VI.2. Работодатель обязуется разработать регламенты условия работы применительно к каждому рабочему месту. Регламенты должны охватывать нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда в первую очередь – к режиму труда и отдыха, социально-бытовому обслуживанию работников.
- VI.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.
- VI.4. Своевременно выдавать удобную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, а также предметы личной гигиены. Спецодежда и спецобувь, пришедшие в негодность не по вине работника до истечения срока, заменить новыми или отремонтированными.
- VI.5. Стороны исходят из того, что профсоюзный орган пользуется правом на участие в экспертизах на соответствие зданий по охране труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.
- VI.6. Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организовывать ежегодные бесплатные медицинские обследования;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;
- разрабатывать и утверждать совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда по согласованному графику.



Администрация и

профсоюзный комитет на паритетной основе создает комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- ✓ организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- ✓ распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- ✓ оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- ✓ проведение паспортизации условий труда и обучения;
- ✓ своевременное расследование несчастных случаев.

VII. Разрешение трудовых споров.

VII.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы-интерната по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования, (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в

соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст.382)

VII.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

VII.3. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а так же в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 Трудового Кодекса своего решения.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

VII.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (ст.398-418).

VII.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

VIII. Социальное и медицинское обслуживание работников.

VIII.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

VIII.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

VIII.3. Работодатель обязуется своевременно и достоверно

представлять в территориальные органы Пенсионного фонда сведения о стаже и зарработке застрахованных работников, обеспечивать выполнение законодательных актов, нормативных документов по ведению персонифицированного учета и назначению пенсий.

VIII.4. Работодатель обязуется обеспечивать эффективную работу комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

VIII.5. Работодатель обязуется по возможности предоставлять автотранспорт с оплатой от себестоимости.

VIII.6. Работодатель обязуется по мере возможности оказывать материальную помощь работникам за счет профсоюзной организации:

- в связи с рождением ребенка;
- при выходе работника на пенсию в зависимости от стажа;
- в связи с юбилеями;
- в связи со смертью близких родственников;
- многодетным семьям;
- в связи с длительной болезнью работника.

VIII.7. Работодатель обязуется производственные помещения укомплектовать медицинскими аптечками.

VIII.8. При увольнении в связи с уходом на пенсию работник имеет право на пособие в размере месячного оклада.

VIII.9. Работодатель обязуется на время прохождения медицинского осмотра предоставить два дня с сохранением средней заработной платы.

VIII.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.

IX.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять возможность выборному профсоюзному органу осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах;
- в случаях, предусмотренных законодательством, принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в порядке, установленном ст.372, 373 ТК РФ;
- предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления, организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

IX.2. Стороны договорились предоставлять администрации возможность участия в работе профкома при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников и администрации.

IX.3. Работодатель обязуется освобождать членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в данной организации, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

X. Заключительные положения.

X.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

X.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

X.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Х.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

_____ Макарова Л.В.

« 21 » ноября 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

_____ Деревянных А.Г.

« 21 » ноября 2019г.

**Перечень
должностей работников с ненормированным
рабочим днем — 5 календарных дней**

1. Медицинская сестра
2. Водитель

**Перечень
должностных работников с особым характером работы
(разъездной, в холодных условиях, выполнение особо важных и
особо сложных работ и другие) — 3 календарных дня**

1. Заместитель директора по АХЧ
2. Заместитель директора по УВР
3. Старший воспитатель
4. Главный бухгалтер
5. Рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений
6. Заведующая складами
7. Шеф-повар
8. Водитель
9. Заведующая ПМПК
10. Учитель-дефектолог (ПМПК)
11. Педагог-психолог (ПМПК)
12. Учитель-логопед (ПМПК)
13. Медицинская сестра
14. Социальный педагог

12 календарных дней

1. Главному бухгалтеру
2. Бухгалтеру