


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Звениговская санаторная школа-интернат» на 2022 – 2025 годы

<p>Директор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Звениговская санаторная школа-интернат» <i>Л.Н.Иванова</i> «24» <u>февраль</u> 20<u>22</u> г.</p> 	<p>Председатель профкома Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Марий Эл «Звениговская санаторная школа-интернат» <i>С.А.Шоркина</i> «24» <u>февраль</u> 20<u>22</u> г.</p>
---	--

Принят на собрании
трудового коллектива
24 февраля 2022

Звенигово
2022

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения Звениговского района»	
Регистрационный номер	<u>274</u>
от « <u>3</u> » <u>03</u>	<u>20</u> <u>22</u> г.
Ответственный лицо: <i>Т.А.Табришова</i> [Ф.И.О.]	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Марий Эл «Звениговская санаторная школа-интернат» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;

работодатель в лице директора Ивановой Л.Н.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 24 февраля 2022 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (согласование, предварительное согласие):

правила внутреннего трудового распорядка;

положение об оплате труда;

соглашение по охране труда;

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

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

учет мнения первичной профсоюзной организации;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

Трудовой договор

2. 1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Определять содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения в соответствии с трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.1.2. Устанавливать объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с действующими нормами, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

Знакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода их в очередной отпуск.

Сохранять учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, объём и преимущество преподавания предметов в классах при установлении учебной нагрузки на новый учебный год. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

2.1.3. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если учителя, для которых данное

образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.4. Устанавливать учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

2.1.5. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку учителю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, только:

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

2) временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

3) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

4) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

2.1.7. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ);

2.1.8. Устанавливать работнику испытание в целях проверки его соответствия поручаемой работе только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора;

2.1.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объёме выплату заработной платы (ст.56 ТК РФ);

2.1.10. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, только в письменной форме и только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Содействовать дополнительному профессиональному образованию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года, медицинских работников не реже, чем 1 раз в 5 лет, зам.директора АХЧ – 1 раз в год;

3.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации (ст.187 ТК РФ);

3.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации, также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.1.4. Организовывать проведение аттестации педагогических и медицинских работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ);

4.1.2. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, также:

лицам предпенсионного возраста;

одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

лицам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденным представителям первичных профсоюзных организаций;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.1.3. Предоставлять высвобожденным работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.1.4. Обеспечивать приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата, при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок.

4.1.5. Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи при сокращении численности или штата.

4.1.6. Размещать информацию о наличии вакантных рабочих мест на портале «Работа в России».

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностной инструкцией

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, устанавливается для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы устанавливается:

педагогическим работникам не более 36 часов в неделю;

медицинским работникам не более 39 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи и в соответствии с медицинским заключением, ст.93 ТК РФ.

5.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.3. Учителям (с нагрузкой до 24 часов в неделю) по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Во время каникул (кроме летних) работникам предоставляется один методический день.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Не привлекаются к сверхурочной работе работники в возрасте до 18 лет и беременные женщины.

5.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Продолжительность рабочего дня воспитателей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.9. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. В период каникул устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с сохранением недельной нормы рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Предоставлять работникам дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с перечнем профессий и должностей по результатам специальной оценки условий труда.

5.13. Дополнительные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или предоставляться по желанию работника отдельно.

5.14. 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 сторон между работником и работодателем.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

до 14 календарных дней в году:

работающим пенсионерам;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

до пяти календарных дней:

в случаях рождения ребенка в семье; регистрации брака работника или его детей; смерти близких родственников; проводов детей в армию;

а также:

1 день 1 сентября для сопровождения ребенка в 1 класс;

на весь период санаторно-курортного лечения.

5.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Отдельным категориям работников выходной день предоставляется согласно графику.

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.19. График сменности работы составляется с учетом мнения выбранного профсоюзного органа и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения.

5.20. По условиям производства ведется суммированный учет рабочего времени для следующих работников: сторож, младший воспитатель (на ночное дежурство), медицинская сестра, повар, подсобный рабочий. Учетный период составляет один месяц.

5.21. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **12 календарных дней**: заместителю директора по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру.

5.22. Решение о разделении рабочего дня на части принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работающим инвалидам предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.24. По согласованию с работодателем предоставлять вакцинировавшимся работникам дополнительные два дня отдыха с сохранением зарплаты присоединением их к очередному отпуску. Основанием для предоставления дней отдыха является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

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

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются:

педагогическим работникам – в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации;

медицинским работникам - применительно к условиям оплаты труда, установленным для профессиональной квалификационной группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал» и «Врачи и провизоры»;

работникам из числа служащих - по «Общепрофессиональным должностям служащих»;

работникам – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.4. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда, производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.5. Заработная плата выплачивается 7 и 21 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую карту Работника.

6.6. Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст.236 ТК РФ.

6.8. Изменение размеров ставок оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6.9. Сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае, если работник представил аттестационные материалы на рассмотрение в аттестационную комиссию до даты окончания действия квалификационной категории.

6.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от учреждения, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.11. Время простоя оплачивается согласно статьи 157 ТК РФ.

6.12. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

6.13. На время забастовки работникам предоставляются гарантии согласно статьи 414 ТК РФ

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

7.2. Обеспечивать необходимый объем и периодичность медицинского осмотра работников

7.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года;

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

7.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ);

7.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

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

7.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

7.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ);

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

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

7.15. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда;

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению;

7.17. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

7.18. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

VIII. Гарантии деятельности общественных организаций

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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 общественных организациях;

8.1.2. Принимать решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

8.1.3. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

8.1.4. Предоставлять общественным организациям безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ);

8.1.5. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

8.1.6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзным съездом, конференцией, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, предоставлять время для профучебы, а также для выполнения обязанностей в интересах коллектива;

8.1.7. Предоставлять первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

8.1.8. Включать членов первичной профсоюзной организации в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда;

8.1.9. С учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, (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);

установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций);

предоставление руководителю выбранной первичной профсоюзной организации или возможности участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников;

8.2. Первичная профсоюзная организация осуществляют в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

IX. Обязательства общественных организаций

9.1. Первичная профсоюзная организация обязуются:

9.1.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем и защищать права и интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, по социально-трудовым вопросам;

9.1.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.1.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда;

9.1.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

9.1.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

9.1.6. Участвовать в работе комиссии по распределению путевок санаторно-курортного лечения работников;

9.1.7. Совместно с комиссией по распределению путевок вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников;

9.1.8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.1.9. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других;

9.1.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников;

9.1.11. Оказывать материальную помощь из профсоюзных средств членам первичной профсоюзной организации в случаях рождения ребенка, похорон, свадьбы;

9.1.12. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Х. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что работодатель:

10.1.1. Направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

10.1.2. Рассматривает в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

10.1.3. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.3. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет

10.5. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

10.6. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплата услуг экспертов, специалистов и посредников осуществляется работодателем.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ Республики Марий Эл
«Звениговская санаторная школа-интернат»
Л.Н.Иванова



«24» февраля 2022г.

Перечень профессий и должностей работников
ГБОУ Республики Марий Эл «Звениговская санаторная школа-интернат»,
которым по специальной оценки условий труда предоставляется
дополнительный отпуск

1. Медицинские работники
(врач, медицинские сестры)

14 календарных дней

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Шоркина С.А.Шоркина
«24» февраля 2022г.