

От работодателя:

Директор государственного
казенного общеобразователь-
ного учреждения Пензенской
области «Нижнеломовской
школы-интерната для
обучающихся по
адаптированным образователь-
ным программам»



/О.В. Водянова /

"20" февраля 2018 г.

М.П.

От работников:

Председатель профессионального
союза работников государствен-
ного казенного общеобразователь-
ного учреждения Пензенской
области «Нижнеломовской
школы-интерната для
обучающихся по адаптированным
образовательным программам»

Вас

/Г.А. Васильева/

"20" февраля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного общеобразовательного учреждения
Пензенской области «Нижнеломовской школы-интерната для
обучающихся по адаптированным образовательным программам»

на 2018-2021 годы

Утвержден на общем собрании работников
государственного казенного
общеобразовательного учреждения
Пензенской области «Нижнеломовской
школы-интерната для обучающихся по
адаптированным образовательным
программам»

"20" февраля 2018 г.

Протокол № 1

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
24 марта	20 18
Регистрационный №	1756
Специалист	Кочу

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1	
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2-3
РАЗДЕЛ 2	
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	3-7
РАЗДЕЛ 3	
ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7-12
РАЗДЕЛ 4	
ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	12-16
РАЗДЕЛ 5	
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	16-17
РАЗДЕЛ 6	
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ	17-22
РАЗДЕЛ 7	
ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	22-25
РАЗДЕЛ 8	
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	25-26

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками государственного казенного общеобразовательного учреждения Пензенской области «Нижнеломовская школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам» и является нормативно правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: государственное казенное общеобразовательное учреждение Пензенской области «Нижнеломовская школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам» (далее - ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат») в лице директора – Водяновой О.В. (в дальнейшем - Работодатель) и работники государственного казенного общеобразовательного учреждения Пензенской области «Нижнеломовская школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам» (в дальнейшем - Работники).

1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат».

1.5. Утверждение Коллективного договора осуществляется на общем собрании трудового коллектива, подписывается директором ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат» и председателем профессионального союза работников ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат».

1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)).

1.8. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в

соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

1.9. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится Работодателем по согласованию с профессиональным союзом работников ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат».

1.10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

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

1.12. В течение срока действия данного коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Настоящий коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст. 9 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

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

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных выше, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в

письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.(ст. 57 ТК РФ)

2.5. Работодатель может заключать трудовые договора на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочные трудовые договора) (ст. 58 ТК РФ).

2.6. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.(ст. 59 ТК РФ)

2.7. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей),

численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.(ст. 59 ТК РФ).

2.8. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.(ст. 333 ТК РФ).

2.9. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. (ст. 58 ТК РФ).

2.10. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат».

2.11. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

РАЗДЕЛ 3

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат», которые утверждаются на общем собрании трудового коллектива вместе с настоящим Коллективным договором, в соответствии с положением, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат» 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 на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

3.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста от 1,5 до 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.

3.7. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 113 ТК РФ).

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ст. 113 ТК РФ).

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ).

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям

(непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

3.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.13. 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. (ст. 153 ТК РФ).

3.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.17. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

3.21. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению), в случае, если не будет оказан ущерб уставной деятельности ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат». Сотрудник должен предупредить Работодателя о возникшей ситуации в разумные сроки, достаточные для урегулирования проблем, связанных с будущим временным отсутствием работника.

3.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. (ст. 119 ТК РФ)

3.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

3.24. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

3.25. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.26. 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 (ст. 128 ТК РФ).

3.27. 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, 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 ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 128 ТК РФ).

3.28. Работодатель может предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом.

3.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время

отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.(ст. 127 ТК РФ).

3.30. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка. (ст. 111 ТК РФ).

3.31. Работодатель, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.32. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором. (ст. 100 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда работников ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат» осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат», принимаемом на общем собрании трудового коллектива.

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение о системе оплаты труда принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

(ст. ст. 135, 144, 147, 154 ТК РФ).

4.3. Основу Положения о системе оплаты труда ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат» составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке), в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- специфики работы в образовательных организациях;
- важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных):

- при выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

-за премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)
е) осуществление выплат водителям за классность, кроме оплачиваемых по 9-10 разряду тарифной сетки:

- 2 класса – 0,1 – повышающий коэффициент к базовому окладу;
- 1 класса – 0,25 – повышающий коэффициент к базовому окладу;

4.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

4.5. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- специфики работы в образовательных организациях,
- уровня управления (для руководителей структурных подразделений);
- важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

- компенсационные выплаты;

- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;

- стимулирующие выплаты.

4.6. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат» самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются Положением о системе оплаты труда (и) или иными локальными нормативными актами.

4.7. Работодатель обязуется своевременно в безналичной форме (с использованием банковских карт) выплачивать заработную плату работникам по месту выполнения ими работы два раза в месяц - 15 числа (за первую половину месяца), - 30 числа месяца (за вторую половину месяца), (в феврале – 15 и 28 числа) с выдачей расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.9. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

4.10. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок (должностных окладов) производится: при присвоении более высокой квалификационной категории руководящим и педагогическим работникам по результатам решений аттестационных комиссий со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией и оформляется приказом.

4.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.(ст. 149 ТК РФ).

4.12. Доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливаются согласно результатов специальной оценки условий труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.13. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам).

4.14. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда (ст.135, ст.144 ТК РФ).

4.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится

в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.16. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

4.17. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.18. В случае болезни педагогического работника установленный ему объем годовой учебной нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни на фактическое количество не выданных учебных часов.

4.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.20. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

РАЗДЕЛ 5

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель заключает с Профессиональным союзом работников соглашение по охране труда, которое является приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 2).

5.2. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об основах охраны труда».

5.3. Работодатель обязан 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, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (ст. 14 Закона «Об основах охраны труда»).

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

5.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.

Работодатель обязуется разработать, утвердить инструкции по охране труда (с учетом мнения профессионального союза работников) и ознакомить с ними каждого работника.

5.6. Обязательные медицинские осмотры педагогических работников и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также лиц в возрасте до 21 года производится в сроки, определенные в Соглашении об охране труда (Приложение № 2).

Все работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографию в установленные сроки.

Работодатель обязуется обеспечивать прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Медицинские осмотры, обучение санитарному минимуму проводятся за счет средств ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат».

5.7. Работодатель на работах с вредными условиями труда выдает бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Соглашением об охране труда (Приложение № 2).

Работодатель обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

5.8. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.

5.9. Председатель профессионального союза работников постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.10. Работодатель возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим

право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей (по согласованию с Учредителем).

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. (ст. 21 ТК РФ).

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).(ст. 21 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Положением о системе оплаты труда ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. (ст. 22 ТК РФ).

6.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.(ст. 22 ТК РФ)

6.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.(ст. 180 ТК РФ)

6.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или 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 работы.

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст. 178 ТК РФ)

6.8. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.

6.9. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в сумме должностного оклада в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

- при праздновании юбилея (женщины -50, 55 лет, мужчины -55, 60 лет);

- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6.10. Работодатель, совместно с председателем профессионального союза работников, ходатайствует о присвоении почетных званий и награждении знаками отличия работников ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат» за долголетний и добросовестный труд.

6.11. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя) – при наличии документов, подтверждающих произведенные расходы или в случае отсутствия таковых по минимальным размерам, установленным законодательством. При этом размеры возмещения должны соответствовать

установленным Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

РАЗДЕЛ 7

ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется заблаговременно представлять Профессиональному союзу работников проекты локальных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

7.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.(ст. 30 ТК РФ)

7.3. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава, в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Председатель профсоюзной организации ГКОУ «Нижнеломовская школа-интернат» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии со своими полномочиями (ст. 11 Закона о профсоюзах).

7.5. Члены профессионального союза работников входят на паритетных началах в состав комиссий по социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и т. д.

7.6. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.(ст. 29 ТК РФ).

7.7. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

(ст. 53 ТК РФ).

7.8. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает приказы и распоряжения по следующим вопросам:

- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем (ст. 159 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разрешения работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижения на правительственные награды, на доску Почета;
- иные социально-экономические вопросы.

7.9. Председатель профессионального союза работников безвозмездно осуществляет следующие мероприятия (финансируемые Работодателем - в случае наличия финансовой возможности или совместно) по реализации обязательств настоящего договора:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения и на отдых работников и их детей;
- распределение путевок;
- заключение договоров на медицинское обслуживание;
- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников;
- и т.д.

7.10. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также

предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

(ст. 377 ТК РФ).

7.11. Председатель профессионального союза работников, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профессионального союза работников.

Перевод указанного работника на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона о профсоюзах).

7.12. Председатель профессионального союза работников, не освобожденный от основной работы, освобождается от нее для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Закона о профсоюзах).

7.13. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям (при приеме на работу или вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

7.14. Председатель профессионального союза работников, осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору (ст. 29 ТК РФ).

7.15. Председатель профессионального союза работников, представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.16. Председатель профессионального союза работников обязуется не организовывать забастовки для разрешения коллективных трудовых споров, если не нарушены условия Коллективного договора и ТК РФ и работодателем соблюдаются все условия рассмотрения коллективных трудовых споров (ст. ст. 399, 400, 401, 402 ТК РФ).

7.17. Председатель профессионального союза работников оказывает содействие Работодателю в повышении качества учебно-воспитательного процесса.

7.18. Председатель профессионального союза работников совместно с работодателем осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов.

7.19. Председатель профессионального союза работников осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников.

7.20. Председатель профессионального союза работников осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

7.21. Председатель профессионального союза работников осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, своевременной выплатой заработной платы.

7.22. Председатель профессионального союза работников, совместно с работодателем, обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

7.23. Председатель профессионального союза работников ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и своевременно направляет заявки на путевки.

РАЗДЕЛ 8

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

8.1. Подписанный сторонами Коллективный договор в 7-дневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

8.2. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ)

8.3. Стороны рассматривают в установленный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновные стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.6. В течение действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

8.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего договора.

8.9. Стороны имеют право продлить действия настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.Соглашение по охране труда работников.