

Председатель работодателя:
Директор ГОУ «Могочинская
специальная (коррекционная)
школа-интернат»

Владимирова С.А.
«29» сентября 2021 г.
М.П.



Представитель работников:
Председатель совета трудового
коллектива ГОУ «Могочинская
специальная (коррекционная)
школа-интернат»

Можаева Н.В.
«29» сентября 2021 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОУ «Могочинская специальная (коррекционная) школа-интернат»

на 2021-2024 годы

Принят на собрании трудового коллектива

«29» сентября 2021 г.

Зарегистрирован:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ЗАЩИТЫ	
НАСЕЛЕНИЯ РАЙОНА	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
25	октябрь 21
Регистрационный № 155	
Подпись: <i>log</i>	

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов страны.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора ГОУ «Могочинская специальная (коррекционная) школа-интернат» Владимировой Светланы Альбертовны, именуемого далее работодатель и работники организации в лице председателя совета трудового коллектива ГОУ «Могочинская специальная (коррекционная) школа-интернат» Можяевой Нины Викторовны, именуемого далее СТК.
2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
3. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.
4. Работодатель признает СТК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, режима рабочего времени, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.
5. Работодатель учитывает мнение СТК:
 - по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
 - по привлечению работников к сверхурочным работам;
 - по определению перечня должностей работников с ненормативным рабочим днем;
 - по разделению рабочего дня на части;
 - по утверждению графика отпусков;
 - по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
 - по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
 - по утверждению инструкций по охране труда работников;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с СТК.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.
7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2. Производственная деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности работы, как источника стабильности коллектива.

8. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственную деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.
9. Работники обязуются выполнять свои должностные обязанности, обеспечивать качество работы, сохранять собственность учреждения, режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.
10. СМК обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

11. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
12. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.
13. В случае направления работника на повышение квалификации:
 - сохранять за ним место работы (должность). Среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышении квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных лиц, направляемых в служебные командировки(ст. 187 ТК РФ);
 - 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.ст. 173-176 ТК РФ.
 - предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучения осуществляется по профилю и направлению деятельности специальной (коррекционной) школы-интерната или органов управления образованием, а также в других случаях).

При высвобождении работников и для содействия их трудоустройству работодатель обязуется:

14. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия СТК. Представлять не менее чем за 3 месяца в СТК и органы службы занятости района информацию о возможных массовых увольнениях работников, их количестве и профессиональных категориях, о сроке, в течение которого намечено осуществить увольнение (ст.25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).
15. Увольнение работников, являющихся членами СТК, по инициативе работодателя производить с учетом мнения СТК (.1 ст.81 ТК РФ, .2 ст.81 ТК РФ).
16. Представлять не позднее чем за 2 месяца данные высвобождения каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.
17. Осуществлять персональное уведомление работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца. Уведомление должно содержать информацию о приказах о сокращении численности или штатов, сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
18. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель обязан предоставлять свободное от работы время не менее 3 (трех) часов в неделю для самостоятельного поиска работы, с сохранением заработка.
19. Организовать переподготовку работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в учреждении.
20. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:
 - отказаться от сверхурочных работ (или сократить их), работ в выходные и праздничные дни;
 - приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
 - ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
 - проводить другие мероприятия, с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
21. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
22. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:
 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
23. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением

среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

24. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.
25. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течении 3-х лет после рождения ребенка.

4. Режим труда и отдыха

Работодатель и СТК договорились:

26. Режим рабочего и времени отдыха конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, графиками отпусков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями.
27. Руководящим работникам, работникам их числа административно-хозяйственной части предусматривается почасовая шестидневная рабочая неделя, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
28. Для воспитателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 25 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
29. Продолжительность рабочего времени учителей устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
30. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения СТК.
31. Время перерывы отдыха и питания, а также график дежурств по учреждению педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерывы для отдыха и питания воспитателям и младшим воспитателям предоставляются в рабочее время одновременно с временем отдыха и приема пищи воспитанников. Перерывы для отдыха и питания других работников учреждения установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.
32. Общим выходным днем считать воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Для воспитателей и младших воспитателей выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком работы.
33. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:
 - соглашению между работником и работодателем с оплатой за отработанное время;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида

в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

34. Рабочее время воспитателей и младших воспитателей устанавливается на основании ежемесячных графиков работы, утвержденных руководителем с согласия СТК. Продолжительность смен может быть изменена только с согласия с работодателем (в исключительных случаях).
35. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). 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.
36. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в следующих случаях:
 - 1) При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по объективным причинам не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя), государственного или муниципального имущества либо создавать угрозу жизни и здоровью людей;
 - 2) Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:
 - 1) При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
 - 2) При производстве 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 иных случаях, ставящих угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

Не допускается привлечения к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

37. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями допускается только по письменному согласию работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.
38. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.
39. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ред.от 07.03.2018г.)
40. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительность 3 календарных дня.
41. Педагогическим работникам предоставлять не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.
42. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной их частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.
43. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена по просьбе работника денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
44. Продление, перенесение, разделение отпуска на части или отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством о труде.
45. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый (неоплачиваемый) отпуск:
- в связи с рождением ребенка 5 дней;
 - в связи с вступлением в брак работника или его детей 5 дней;
 - при праздновании юбилея 1 день;
 - в связи со смертью близких родственников 5 дней;
 - в связи с переездом 3 дня;
 - в первый день занятий для родителей учеников начальной школы 1 день (список может быть продолжен исходя из возможностей организации).
46. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).
47. Установить сокращенную рабочую неделю на 1 час с оплатой неотработанного времени для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов.

5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и СТК договорились:

48. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются Положением об оплате труда.
49. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ, и установленным минимальным размером оплаты труда (МРОТ).
50. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.
51. Заработная плата и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по уровням оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации с учетом установленной формы нормы часов (объема педагогической работы) труда МРОТ.
52. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (штатное расписание).
53. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере.
54. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с уровнями оплаты труда;
 - доплату за работу с детьми-сиротами 20% должностного оклада;
 - доплату молодым специалистам 20% должностного оклада;
 - доплату за выполнение работы за пределами должностных обязанностей работника в зависимости от объема и срока продолжительности работы;
 - доплату за работу в ночное время – 35% должностного оклада;
 - доплату за звания: «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный учитель РФ» – 10% должностного оклада;
 - доплату работникам, имеющим почетные звания профессиональных работников РФ – 10% должностного оклада;
 - доплату работникам, имеющим почетные звания профессиональных работников Забайкальского края – 5% должностного оклада;
 - районный коэффициент в размере 50%;
 - надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 30%.
55. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.
56. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения.
57. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% должностного оклада.
58. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.
59. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может

быть предоставлен другой день отдыха. В этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплата не подлежит.

60. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.
61. Время простоя по вине работодателя оплачивается не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.
62. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу. Но ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.
63. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада.
64. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке «21» числа текущего месяца за первую половину месяца и «7» числа месяца, следующего за отработанным, зарплата за отработанным месяц.
65. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.
66. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.
67. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
68. За несвоевременную выплату заработной платы, а также иных выплат, причитающихся работнику, работодатель уплачивает проценты в размере не ниже $\frac{1}{150}$ действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.
69. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения СМК не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.
70. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах 150 рублей.

6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

71. Разработать комплекс организационных мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
72. Провести специальную оценку условий труда до декабря 2022 года, по ее результатам – декларирование рабочих мест.
73. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки.
74. Организовать за счет средств работодателя своевременное проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников.

75. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:
 - ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;
 - беременных женщин переводить на легкую работу;
 - установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.
76. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.
77. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.
78. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную (ежемесячную) выплату единовременного пособия.
79. В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие каждому иждивенцу.
80. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов в ФСС.
81. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.
82. Проводить обучение по охране труда за счет средств работодателя.
83. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.
84. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без согласия.
85. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с работниками учреждения инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим проверку знаний.
86. Обеспечить наличие в учреждении нормативной документации и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов проведения инструктажей.

7. Социальные гарантии и льготы.

Социальное страхование и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

87. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника предприятия в его похоронах.
88. Работодатель предоставляет работникам один оплачиваемый рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

89. Обеспечивает социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.
90. Сохраняет место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
91. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, ведет их учет.
92. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
93. Обеспечивает гарантии и льготы с учетом мнения СТК следующим категориям работников:
 - машинистам-кочегарам котельной;
 - уборщикам;
 - поварам.
94. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК.
95. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
96. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнение соглашения по охране труда.
97. Оказывает содействие проверяющим органам и структурам в проведении мероприятий по контролю за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников, здоровых и безопасных условий труда – принимает меры по их устранению.
98. Работодатель:
 - обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;;
 - своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
 - в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд РФ;
 - знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8. Права и гарантии деятельности совета трудового коллектива (СТК)

99. Работодатель гарантирует СТК получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.
100. СТК признает, что проведение собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

101. Работодатель не препятствует деятельности СТК, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет членам СТК в бесплатное пользование помещение, оборудование.
102. СТК обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.
103. СТК осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. СТК содействует реализации настоящего договора осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.
104. СТК не допускает ограничение гарантированных законодательством социально-трудовых и иных прав и свобод работников, принуждение, увольнение и иных форм воздействия на работников.
105. Работодатель с учетом мотивированного мнения СТК рассматривает следующие вопросы:
- увольнение работника по инициативе работодателя;
 - привлечение работника к сверхурочным работам;
 - разделение рабочего времени на части;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - изменение условий труда;
 - массовые увольнения;
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - составление графиков сменности;
 - принятие и снятие дисциплинарных взысканий;
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
106. СТК обязуется:
- представлять и защищать интересы членов СТК и всех работников;
 - осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
 - направлять руководителю учреждения заявления о нарушении трудового законодательства в отношении работников, условий коллективного договора;
 - осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков в соответствии с графиком отпусков и их оплаты;
 - обеспечивать совместно с работодателем регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем достоверных сведений в ПФ о зарплате и страховых взносах;
107. В целях заинтересованности работников в общих результатах работы, достижения высоких результатов производить годовое премирование при наличии экономии фонда оплаты труда. Порядок и условия премирования определяется комиссией в составе: директор, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель

директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности, главный бухгалтер, председатель СТК.

Директор учреждения с учетом мнения СТК имеет право лишить работника премии за:

- низкое качество работы;
- нарушение трудовой дисциплины;
- прогул;
- появление на работе в нетрезвом состоянии.

9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

108. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.
109. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.
110. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

10. Обеспечения контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

111. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.
112. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуется приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.
113. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.
114. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после подписания.
115. Работодатель и СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
116. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

17. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.
18. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
19. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.
20. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет с момента.

Т»

оллек

бря 2

стри

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ
УЧЕТНО-РАЗРАБОТЧЕЦКИЙ
ЦЕНТР

ДОГОВОР

118