


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное общеобразовательное казенное учреждение Иркутской области
«Специальная (коррекционная) школа г. Усть-Илимска»,
ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска.

на 2018-2021 годы

От работодателя:


Директор ГОКУ СКШ
г. Усть-Илимска


(подпись, ФИО) Г.Ф. Акимкина



От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива ГОКУ СКШ
г. Усть-Илимска


(подпись, ФИО) Е.Н. Сундуева



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе экономического развития Администрации г. Усть-Илимска

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 2018 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа г. Усть-Илимска» (ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя-руководителя учреждения директора Акимкиной Галины Федоровны (далее -работодатель);
- Работники ГОКУ СКШ в лице их представителя -Совета трудового коллектива, в лице председателя Совета трудового коллектива Сундуевой Елены Николаевны (далее – Совет трудового коллектива).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами трудового коллектива.

1.5. Работодатель обязан:

- ознакомить с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 7 календарных дней после его подписания.
- доводить текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (*либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*) и действует в течение 3 лет до заключения нового.

1.15. В ГОКУ СКШ г.Усть-Илимска действуют следующие локальные правовые акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальной (коррекционной) школы г. Усть-Илимска (ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска);

- Положение об оплате труда работников Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальной (коррекционной) школы г. Усть-Илимска ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска;

-Положение о защите персональных данных работников;

-Положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам ГОКУ СКШ г.Усть-Илимска;

-Положение о системе нормирования труда в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области "Специальная (коррекционная школа) г. Усть-Илимска"

-Соглашение по охране труда.*(приложение №1к настоящему коллективному договору).*

II. Гарантии при заключении, изменении и прекращении трудового договора.

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, принимаемыми в образовательной организации.

Стороны договорились, что:

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускаются ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку следует предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В общеобразовательной организации, в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, меняются условия трудового договора, в части, касающейся условий труда, конкретизации должностных обязанностей, оплаты труда. (ст. 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.5. Изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение количества часов по учебным планам и количества классов (групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.6. Сообщать выборному органу – Совету трудового коллектива организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.3.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- беременные женщины;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ). При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, уволенных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.3.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (сокращение продолжительности рабочего времени на 4 часа в неделю) с сохранением средней заработной платы.

2.3.9. С учетом мнения Совета трудового коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.3.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) при наличии заявления педагогического работника.

2.3.11. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.3.12. При направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке составляет 100 рублей.

2.3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соот-

ветствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам, настоящим коллективным договором не предусматриваются.

2.3.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.3.15. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и подзаконными актами федерального и регионального уровней.

2.3.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа-Совета трудового коллектива.

2.3.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.4. Совет трудового коллектива обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. В образовательном учреждении устанавливается система оплаты труда работников, отличная от Единой тарифной сетки. Выплата заработной платы производится в денежной форме, установленной в РФ (в рублях).

3.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, установленных действующим законодательством.

3.3. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются соответственно в размерах от 12 до 24% ставки (оклада) согласно Перечням работы с неблагоприятными условиями труда (утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.1992 г. № 611).

3.4. Образовательное учреждение устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок в пределах и при наличии имеющихся средств (областная субвенция, а также экономия средств фонда оплаты труда ФОТ).

3.5. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная плата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам учреждения устанавливаются доплаты к ставкам (окладам).

3.6. Заработная плата в образовательной организации выплачивается: за первую половину месяца в пределах 40% заработной платы - 20 числа текущего месяца, остальная часть заработной платы 5 числа следующего месяца.

3.7. За задержку выплаты заработной платы, отпускных, выплат при условии увольнения, причитающихся работнику, работодатель обязан выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей на данном этапе ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы, отпускных сроком на 15 дней работник имеет право, известив работодателя, представителя работодателя в письменном виде, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и не находиться на рабочем месте. В стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, включаются периоды забастовки в связи с невыплатой заработной платы.

3.9. Форма расчетного листа по заработной плате утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа в порядке установленном ст. 372 ТК РФ. Сверка расчетного листа производится в бухгалтерии учреждения в течение 2-х дней после его получения (работник обязан лично получать расчётный лист по заработной плате, сверка производится согласно графика).

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) без их согласия допускается в следующих случаях:

3.10.1. Для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия

3.10.1. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения, порчи имущества работодателя, государственного имущества;

3.10.2. Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. 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.

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.(ст. 113 ТК РФ).

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

3.11. За работу в выходные и праздничные дни работодатель обязан предоставить отгулы в каникулярное время или оплатить работу в двойном размере.

3.12. При замене учителей по болезни более 2-х месяцев производится перетарификация со дня начала замещения.

3.13. Работодатель обязан распределять учебную нагрузку на новый учебный год до 31 мая по согласованию с советом трудового коллектива, исходя из количества часов по учебным планам, обеспеченности педагогическими кадрами и других конкретных условиях в данном учреждении (сохранение преемственности классов, мнение руководителей МО, итоги контроля).

3.14. Работодатель ставит в известность работников об изменении предлагаемой нагрузки на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца.

3.15. Работодатель за 2 месяца письменно предупреждает работников школы об уменьшении оплаты текущего тарификационного учебного года, согласовывает основания с членами тарификационной комиссии, которая создаётся приказом директора не позднее 31 мая.

3.16.Тарификационные ведомости подписываются работниками учреждения до 25 сентября текущего учебного года.

3.17. Работодатель производит доплату педагогическим работникам, имеющим Почетные звания «Заслуженный учитель», знак «Отличник народного просвещения», молодым специалистам, а также за знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

3.18. Работодатель комплектует образовательные учреждения кадрами, имеющими образовательный ценз, профессиональную педагогическую квалификацию, подтвержденную документами об образовании (ст. 53 Закона «Об образовании»).

В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников в период:

3.18.1. Временной нетрудоспособности, длящейся более 4 месяцев подряд;

3.18.2. Нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до полутора, до 3-х лет;

3.18.3. Нахождения в длительном отпуске в соответствии с пунктом 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;

3.18.4. Когда работник не работал после прекращения трудовой деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида; работодатель продлевает действие квалификационной категории с момента возобновления трудовой деятельности на срок не более одного года.

3.19. Труд педагогических работников оплачивается дифференцированно по тарификации и фактической учебной нагрузке в соответствии с Положениями, Инструкциями, Постановлениями, приказами в сфере образования.

3.20. Труд рабочих оплачивается по месячным окладам (часовым ставкам), установленным в зависимости от квалификации работника, сложности работ и условий труда согласно тарифно-квалификационным справочникам, дополнениям, изменениям к ним.

3.21. Представительный орган (совет трудового коллектива) обязуется:

3.21.1. Принимать согласованные и оперативные меры, направленные на своевременную выплату заработной платы, установленных надбавок и компенсаций, финансируемых из бюджетов всех уровней;

3.21.2. Установить контроль за своевременным выделением и целевым расходованием средств, направляемых на оплату труда и иные выплаты работникам;

3.22. Работодатель совместно с представительным органом советом трудового коллектива разрабатывает, согласовывает Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы.

3.23. Порядок установления доплат и надбавок в пределах утвержденного фонда оплаты труда отслеживают члены тарификационной комиссии с участием совета трудового коллектива образовательного учреждения.

3.24. Размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

3.24.1. Выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям.

3.25. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени образовательной организации регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным графиком.

4.2. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

4.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем работников образовательной организации.

4.4. В эти периоды работодатель, администрация организации вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, по утвержденному до начала каникул графику работы.

4.5. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета предшествующей началу каникул тарификации текущего года (ст. 57 ТК РФ).

4.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.7. Работа в выходной день компенсируется оплатой по соглашению сторон в денежной форме но не менее чем в двойном размере или предоставлением другого дня отдыха. (ст. 153 ТК РФ)

4.8. Привлечение в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях с письменного согласия работника, письменного приказа работодателя.

4.9. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. (ст. 123 ТК РФ).

4.10. График отпусков составляется на следующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

4.11 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохране-

нием места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией только в случае производственной необходимости для организации нормальной работы образовательной организации, организации летнего отдыха и занятости несовершеннолетних, предотвращения и ликвидации аварийных ситуаций в связи с началом учебного года, для замены заболевшего работника.

4.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв допускаются только с согласия работника.

4.14. 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).

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

- 4.18. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам согласно ст. 263 ТК РФ:
- 4.18.1. работающим пенсионерам;
 - 4.18.2. опекунам;
 - 4.18.3. осуществляющим уход за 2 и более детьми в возрасте до 14 лет. Отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение отпуска на следующий год не допускается.
- 4.19. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам согласно ст. 128 ТК РФ.
- 4.20. Работодатель на основании письменного заявления предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 321 ТК РФ. Общая продолжительность оплачиваемого отпуска определена согласно ст. 322 ТК РФ.
- 4.21. Работодатель на основании письменного заявления предоставляет ежемесячно дополнительные выходные дни работнику, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет согласно ст. 319 ТК РФ
- 4.22. В образовательной организации допускается функционирование смешанного режима работы:
- 4.22.1. в условиях пятидневной рабочей недели работают: директор, заместитель директора по УВР; заместитель директора по АХЧ; заведующий библиотекой, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; воспитатель; педагог-психолог; педагог дополнительного образования; педагог-библиотекарь, социальный педагог; педагог-организатор; тьютор; инструктор по труду; фельдшер; медицинская сестра, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; водитель; гардеробщик, специалист по персоналу, ведущий экономист, специалист по охране труда, специалист по закупкам; бухгалтер (ведущий бухгалтер)
 - 4.22.2. В условиях шестидневной рабочей недели работают: вахтер.
- 4.23. Работникам образовательной организации работодатель устанавливает 36 часовую (женщинам) и 40 часовую (мужчинам) рабочую неделю.
- 4.24. В образовательной организации соблюдается установленная действующим законодательством в системе образования недельная нагрузка специалистов.
- 4.25. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя на основании письменного заявления устанавливается работодателем работникам, согласно ст. 93 ТК РФ.
- 4.26. Рабочее время работника образовательной организации начинается за 15 минут до начала его профессиональной деятельности. Перерыв по продолжительности более 30 минут исключается из рабочего времени.

4.27. Число «окон» в учебном расписании не должно превышать более 2-х часов в неделю при нагрузке 18 часов.

4.28. В исключительных вариантах работодатель привлекает работников к срочной сверхурочной безотлагательной работе, связанной с производственной необходимостью,

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.28. Приоритетным временем для использования отгулов в образовательной организации считается каникулярное либо приуроченное к отпуску.

4.29. Отгулы используются в течение учебного года, лишь в исключительных вариантах по договоренности с работодателем переносятся на следующий учебный год.

4.30. Основанием для предоставления отгулов является:

4.30.1. отзыв из отпуска по производственной необходимости, согласованный с работником организации;

4.30.2. срочная, безотлагательная работа, возникшая в образовательной организации по производственной необходимости;

4.30.3. 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.

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).

4.31. Использование отгулов в образовательной организации ежемесячно регулируются специалистами, ответственными за учет рабочего времени работников.

4.32. Работодатель, руководствуясь ч.2 ст. 40.4., ст. 56.1. Закона «Об образовании», предоставляет педагогическим работникам методические дни, как дни свободные от проведения занятий в школе для методической работы и повышения квалификации.

4.33. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается: не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ). Сторожа, которым по условиям работы предоставить перерыв на отдых и питание невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.34. Для сторожей и вахтеров устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность учетного периода составляет один календарный год. Сторожам устанавливается сменный режим работы (12-часовая либо 24-часовая рабочая смена без права сна). Выходные дни, время начала и окончания работы определяются графиком сменности, утвержденным директором школы. Вахтер работает в режиме нормированного рабочего дня по графику, составленному, исходя из 36-часовой рабочей недели. Рабочая смена вахтера может быть как в дневное время, так и в ночное; как 6- часовая днем, так и 12- часовая ночью. Вахтеры в каникулярное время (из-за отсутствия работы по основной должности) могут переводиться на 12- часовую или 24- часовую рабочую смену. Выходные дни, время начала и окончания работы определяются графиком сменности, утвержденным директором школы. Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой, которая компенсируется работнику повышенной оплатой или, по желанию работника, предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ).

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК

РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.3. Работодатель сохраняет на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работодатель обеспечивает оплату льготного проезда от места жительства до места проведения отпуска и обратно в пределах территории России с провозом багажа до 30 кг. один раз в два года работнику образовательной организации и членам его семьи: мужу, жене, несовершеннолетним детям. (ст. 325 ТК РФ).

5.5. Все педагогические работники, работники учебно-воспитательного, обслуживающего персонала, работающие в образовательной организации по совместительству, пользуются в полном объеме гарантиями и компенсациями, предусмотренными ст. 287 ТК РФ.

VI. Улучшение условий и охраны труда работников.

Стороны исходят из признания приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Работодатель обеспечивает создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда и настоящим Коллективным договором.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить по охране труда:

- Финансирование мероприятий по охране труда (Основание - ст. 226 ТК РФ). В организации реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 1).

Для реализации Соглашения по охране труда планируется выделение средств в размере 0,2% от суммы бюджетных ассигнований на содержание образовательного учреждения. (Основание - ст. 226 ТК РФ, ст. 9 Закона Иркутской области от 23.07.2008 г. N 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области»). Контроль за своевременным расхода-

нием средств по смете возложить от работодателя на ведущего экономиста, от Совета трудового коллектива на его председателя.

Обеспечить приоритетность финансирования Соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

- Создание и работу Службы охраны труда и безопасности жизнедеятельности в организации (Основание - ст. 217 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 22.01.2001 № 10 «Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации»).

- Создание комиссии (комитета) по охране труда (Основание - ст. 218 ТК РФ).

Создать на паритетных началах комиссию (комитет) по охране труда из представителей работодателя и выборного представителя Совета трудового коллектива в количестве 5 человек.

Обеспечить необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда Совета трудового коллектива и членов совместной комиссии (комитета) по охране труда в соответствии с Положением о деятельности совместной комиссии (комитета) по охране труда (Основание - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006 г. № 413 «Об утверждении типового положения о комиссии (комитете) по охране труда»).

- Выборы уполномоченных лиц по охране труда (далее – уполномоченные лица) (Основание ст. 370 ТК РФ).

- Совет трудового коллектива и работодатель обеспечивают выборы уполномоченных лиц от трудового коллектива (Основание - Постановлением Исполкома ФНПР от 18 октября 2006 г. N 4-3 "О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, постановлением Минтруда России от 08.04.1994 № 30) для этого:

- работодатель организует обучение по вопросам охраны труда уполномоченных лиц (периодически 1 раз в 3 года и впервые избранных – в месячный срок со дня избрания) с сохранением заработной платы на период обучения;
- работодатель обеспечивает уполномоченных лиц нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда;
- работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных лиц и членов комиссий по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая в организации;
- работодатель поощряет уполномоченных лиц, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации.

- Обучение и профессиональную подготовку в области охраны труда (Основание - ст. 212 и ст. 225 ТК РФ, Постановление Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», ГОСТ ССБТ 12.004-90 «Организация обучения безопасности труда»).

Работодатель обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в организации, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда, не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

-Инструкциями по охране труда работников организации (Основание - ст. 212 ТК РФ, Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2002 г. № 80 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»).

- Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.
- Работодатель обеспечивает разработку инструкций по охране труда для работников исходя из должностей, профессий или видов выполняемых работ, а также организует проверку и пересмотр инструкций по охране труда.

Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

-Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (Основание - ст. 212 ТК РФ, закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ, методика проведения специальной оценки условий труда, классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», утв. Приказом Минтруда России №33н от 24 января 2014 г.).

- Работодатель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификацию производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда согласно перечню

- Работодатель обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты организации (Основание - ст. 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н

"Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" и Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными постановлениями и приказами Минтруда России, Минздравсоцразвития России).

-Работодатель обеспечивает контроль за выдачей и использованием работниками организации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3). В данном Порядке необходимо предусмотреть:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложение № 4), а также приобретение и бесплатную выдачу, за счет средств работодателя, дополнительной спецодежды и других средств индивидуальной защиты в случае преждевременного износа;
- обеспечение приобретения, хранения, стирки, сушки, ремонта и замены, дезинфекции и обезвреживания средств индивидуальной защиты работников;
- проведение обучения работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности средств индивидуальной защиты;
- обеспечение рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и одного из комплектов) и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами;
- обеспечение контроля за правильностью применения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

- Организацию медицинских осмотров работников (Основание - ст. 212, ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»). Работодатель обязуется организовать в установленном порядке проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (Приложение № 2).

- Расследование несчастных случаев (Основание - ст. 229-231 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»). Работодатель обязуется обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- Страхование работников от несчастных случаев (Основание - ст. 22 и ст. 212 ТК РФ, Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федеральный закон от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации"). Работодатель производит обязательное, за счет средств организации, социальное страхование работников от несчастных случаев и

профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей, а также медицинское страхование работников.

-Возмещение ущерба в результате несчастного случая. На возмещение вреда, причинённого работнику в результате несчастного случая при выполнении трудовых обязанностей выплачивать единовременное денежное в следующих случаях:

- в случае гибели работника, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением (Основание – ст. 1094 Гражданского кодекса РФ);
- в случае получения работником инвалидности (Основание – ст. 1085 Гражданского кодекса РФ);
- в случае утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы (Основание – ст. 1085 Гражданского кодекса РФ);
- в случае потери кормильца (Основание – ст. 1089 Гражданского кодекса РФ).

- Соблюдение условий труда отдельных категорий работников (Основание - ст. 253, ст. 254, ст. 265 ТК РФ). Работодатель обязуется обеспечить условия труда женщин:

- вывести с ночных работ женщин по их письменному согласию;
- определить рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- не допускать применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

-Организацию контроля за состоянием условий и охраны (Основание - ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязуется организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в своей организации и выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда):

- порядок проведения административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ответственность работников за нарушения требований охраны труда;
- рассмотрение на совместных заседаниях с Советом трудового коллектива, комитетах (комиссиях) вопросов состояния охраны труда в организации, выполнения Соглашения по охране труда и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

-Организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников (Основание - ст. 212 ТК РФ). Обеспечить работу медпунктов, выделять необходимые денежные средства для содержания медицинских пунктов, приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикамен-

тов для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников организации. Обеспечить надлежащее содержание и оборудование санитарно-бытовых в соответствии с установленными нормами. Обеспечить в холодное время года в помещениях нормальный температурный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. На рабочих местах, где нормальный температурный режим не может быть обеспечен, сокращать продолжительность рабочего дня. Работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Для обогрева и отдыха работников оборудовать соответствующие помещения. Обеспечить работников питьевой водой, отвечающей санитарно-гигиеническим требованиям. Осуществлять постоянный контроль за состоянием воздушной среды на рабочих местах в организации.

-Отстранение от работы работника: (Основание - ст. 76, ст. 214 ТК РФ).

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе). В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и Федеральными законами. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере среднего заработка. В случае отстранения от работы работника, который в соответствии с медицинским заключением не может выполнять обусловленную трудовым договором работу и нуждается в переводе временно или постоянно на другую, нижеоплачиваемую работу в данной организации, за ним сохраняется его прежний средний заработок за все время отстранения от работы, а также в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты трудоспособности, либо до выздоровления работника. Работодатель и Совет трудового коллектива согласились, что в случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований по

охране труда, а также в случае не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего возникает опасность для жизни и здоровья, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, письменно известив об этом непосредственного руководителя. На время приостановки работ по указанным причинам за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На время приостановки работы в организации или рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по условиям и охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. При ликвидации рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда Работодатель обязуется предоставить работнику новое рабочее место, соответствующее его профессии (должности) и квалификации или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, а также отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влекут за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.2 Обязательства Совета трудового коллектива по охране труда.

Совет трудового коллектива обязуется:

Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

-В целях контроля за состоянием условий и охраны труда в организации а также за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда):

- обеспечивать совместно с работодателем проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в организации, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной;
- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы состояния охраны труда в организации, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда) и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- рассматривать обращения работников по вопросам охраны труда в 5-ти дневный срок, информировать о результатах.

Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

-В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда, в том числе мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- контролировать правильность и своевременность компенсационных выплат работникам за ущерб, полученный в результате несчастного случая;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника, а также невыполнения коллективного договора.
- Организовывать обучение уполномоченных лиц по охране труда Совета трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда.

6.3. Обязательства работников по охране труда.

Работники обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда. Правильно применять средства индивидуальной защиты. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Немедленно извещать вышестоящих руководителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации или об ухудшении состояния своего здоровья. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

VII. Обязательства выборного органа -совета трудового коллектива

7. Выборный орган –Совет трудового коллектива обязуется:

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

7.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации. Совместно с работодателем обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

- 7.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 7.6. Информировать членов трудового коллектива о своей работе.
- 7.7. Содействовать проведению физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы для работников образовательного учреждения.
- 7.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

8. Стороны договорились:

- 8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Принят на общем собрании работников " ____ " ____ " ____ "

Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа г. Усть-Илимска».

ГОКУ СКШ г. Усть-Илимска.

Протокол № _____ от « _____ » 2018 г.