

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 6
государственного областного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, № 5»
(ГОБОУ «Школа – интернат № 5»)
на 2022-2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Администрации Новгородского муниципального района.

Регистрационный номер № 425 от «14» апреля 2022 г.

главный специалист
по охране труда  Е. В. Пригласник



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом регулирующий социально-трудовые отношения между администрацией и работниками в государственном областном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа-интернат для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, № 5» (далее Учреждение).

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

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента утверждения его на общем собрании трудового коллектива (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3 лет, до заключения следующего коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- при смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

II. СТОРОНЫ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

2.1. Сторонами настоящего договора являются: с одной стороны работники учреждения, являющиеся членами представительного органа Совета школы – интерната, в лице председателя представительного органа; с другой стороны работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

III. ПРЕДМЕТ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

3.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются законодательством о труде, настоящим Договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

4.1.2. Трудовой договор с Работниками Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается не заключённым.

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись (ст. 68 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ). Изменение условий трудового договора между Работодателем и Работником может быть произведено только по согласию Работника в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.1.4. С Руководителем Учреждения трудовой договор заключается учредителем на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный Уставом Учреждения или соглашением сторон.

4.1.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Учреждения, имеющими отношение к трудовой функции работника.

4.1.6. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктами 3, 5-8, 10 и 11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора (в т. ч. срочного) по инициативе Работодателя с беременными женщинами производится согласно ст. 261 ТК РФ.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же Учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Учреждении.

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено трудовым договором.

4.1.7. Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы Учреждению, повышение квалификации своих работников.

5.1.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

5.2.2. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в пять лет.

5.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.2.4. В случае направления работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное обучение, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, работодатель должен оплатить ему командировочные расходы (суточные, поезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.2.5. 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, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные 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 обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к ПКГ со дня вынесения решения главной аттестационной комиссией.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

6.1. Стороны подтверждают, что в период действия Договора будут действовать следующие положения:

6.2. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников Учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления представительного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

6.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией Учреждения и представительным органом Учреждения.

6.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на рабочее место имеет работник с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

6.4.1. Предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления предпенсионного возраста);

6.4.2. Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

6.4.3. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

6.4.4. Родители, воспитывающие детей — инвалидов до 18 лет;

6.4.5. Награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

6.4.6. Работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

6.4.7. Инвалидам боевых действий по защите Отечества;

6.3.8. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия представительного органа. Представлять не менее чем за 2, а при массовом сокращении за 3 месяца в Совет школы — интерната и органы

службы занятости информацию о возможных увольнениях трудящихся, числе и категории работников, которых они могут коснуться.

Представлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием профессии, специальности, квалификации и размере оплаты труда.

6.4.2. Осуществлять персональное уведомление работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

6.4.3. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест работодатель обязан:

6.4.3.1. Отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники;

6.4.3.2. В первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

6.4.3.3. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

6.5. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие новых вакансий. В случае необходимости проведения временных работ организовать их в первую очередь для работников, уволенных из Учреждения по сокращению численности или штата.

6.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров представительный орган предупреждается администрацией об этом письменно не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического письменного ознакомления работника с предупреждением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- сохраняется средний месячный заработок в течение трех месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА:

7.1. Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, ст.91 ТК РФ, графиками работы, графиками сменности и учебным расписанием, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять следующие виды отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Порядок предоставления вышеуказанных видов отдыха прописан в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

VIII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА:

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников ГОБОУ «Школы-интерната № 5» от 01.09.2020 года и Положения о премировании и материальном стимулировании работников ГОБОУ «Школа-интернат № 5» от 01.09.2020 года.

8.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц за отработанное время в денежной форме. Первая выплата

производится в виде аванса, а вторая в виде заработной платы за месяц за вычетом данного аванса (22 — аванс, 7 — заработная плата).

8.3. При совпадении дня выплаты с выходным и ли нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

8.4. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются новые тарификационные списки.

8.6. На основании статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IX. ПАРАВА И ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА:

9.1. Работодатель гарантирует представительному органу получение необходимой информации по любым социально — трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Представительный орган признаёт, что проведение собраний трудового коллектива Учреждения в рабочее время допускается по соглашению с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности представительного органа, если она осуществляется в соответствии с Уставом Учреждения.

9.4. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) представительного органа рассматривает следующие вопросы:

- привлечения к сверхурочным работам, в случаях не предусмотренных в ст.99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие дни, в случаях не предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпуска (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- присвоение почетных званий и наград ведомственными знаками отличия работников;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций и инструкций по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) и другие вопросы.

9.5. Работодатель утверждает с учетом мнения (по согласованию) представительного органа следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

9.5.1. Положение об оплате труда и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;

9.5.2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;

9.5.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

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

9.5.5. Инструкции по охране труда;

9.5.6. Должностные инструкции;

9.5.7. Другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором соглашениями и иными нормативными актами.

9.6. Представительный орган:

9.6.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, пожарную безопасность;

9.6.2. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией, трудового законодательства в части приёма и увольнения работников, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

9.6.3. Контролирует ход выполнения мероприятий, включённых в настоящий коллективный договор;

9.6.4. Участвует в управлении Учреждения, работе разнообразных комиссий;

9.6.5. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы;

9.6.6. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.6.7. Участвует в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда;

9.6.8. Своевременно сообщает администрации Учреждения о случаях нарушения трудового законодательства работниками учреждения;

9.6.9. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками Учреждения;

9.6.10. Информировать каждого работника Учреждения о дате и повестке собрания не менее, чем за 7 дней до его проведения;

9.6.11. Совместно с администрацией учреждения организовывать работы по улучшению условий охраны труда.

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, в целях реализации государственной политики в области охраны труда, Стороны обязуются:

10.1. Работодатель обязан :

10.1.1. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

10.1.2. обеспечить создание и функционирование системы

управления охраной труда;

10.1.3. обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

10.1.4. обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

10.1.5. обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.1.6. обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

10.1.7. обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

10.1.8. обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

10.1.9. обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10.1.10. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

10.1.11. обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

10.1.12. обеспечить недопущение работников к исполнению ими

трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

10.1.13. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

10.1.14. обеспечить предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

10.1.5. обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

10.1.6. обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.1.7. обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

10.1.8. обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.1.9. обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля;

10.1.10. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.1.11. ознакомлять работников с требованиями охраны труда;

10.1.12. разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа;

10.1.13. обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

10.1.14. ходатайствовать перед вышестоящими органами образования о выделении средств на охрану труда, в том числе на спец.оценку условий труда.

10.1.15. обеспечивает участие представителей представительного органа в расследовании несчастных случаев, происшедших в Учреждении, и профессиональных заболеваний.

10.1.16. организовать один раз в пять лет проведение спец.оценки условий труда в Учреждении.

10.1.17. обеспечить проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, включая руководителей, в установленные сроки.

10.2. Представительный орган:

10.2.5. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда, участвует в комиссиях при спец.оценки условий труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

10.2.6. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в Учреждении.

XI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Одному из родителей, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством, либо дополнительные выходные дни могут быть разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

11.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати

лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

11.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

11.4. Женщинам, работающим в сельской местности установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

11.5. В случае получения работником производственного травматизма (включая несчастные случаи по дороге на работу или с работы) или профессионального заболевания, а также других заболеваний, приведших к временной нетрудоспособности, работодателем выплачивается пособие по листку нетрудоспособности, согласно действующего законодательства.

11.6. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и зарплате работающих в Управление Пенсионного фонда РФ, а также перечень производств, профессий и показателей в Учреждении, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение.

11.7. При прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работник имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

11.8. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.

11.9. Обеспечивает бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров.

11.10. Педагогическим работникам, проживающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Новгородской области и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Новгородской области.

11.11. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12. Стороны договорились, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников **раз в год**.

12.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

13.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

13.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

От работодателя:

Директор

ГБОУ «Школа-интернат № 5»

Е.Ф.Ткачёва

« 29 » 03 2022 г.

От работников:

Председатель Совета

ГБОУ «Школа-интернат № 5»

И.А. Ващенко

« 29 » 03 2022 г.

Принят: собранием трудового коллектива

ГБОУ «Школа – интернат № 5»

Протокол от « 29 » 03 2022 г. № 3

Приложение № 1

к коллективному договору
ГБОУ «Школа-интернат № 5»
от « 29 » 03 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБОУ «Школа-интернат № 5»

Е.Ф.Ткачёва

« 29 » 03 20 22 года

Контингент лиц, подлежащих периодическому медицинскому осмотру

№ п/п	Наименование должности	Сколько раз в год
1	Директор	1
2	Заместитель директора по ВР	1
3	Заместитель директора по АХР	1
4	Главный специалист по кадровому учету и документообороту	1
5	Методист	1
6	Ведущий специалист по кадрам	1
7	Ведущий специалист по документообороту	1
8	Контрактный управляющий	1
9	Архивариус	1
10	Дежурный по режиму	1
11	Помощник воспитателя для ночного дежурства	1
12	Социальный педагог	1
13	Педагог – психолог	1
14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1
15	Уборщик служебных помещений	1
16	Рабочая по обслуживанию бани	1
17	Оператор стиральных машин	1
18	Кастелянша	1
19	Заведующий складами	1
20	Шеф – повар	1

21	Повар	1
22	Кухонный рабочий	1
23	Сторож	1
24	Водитель автобуса	1
25	Водитель автомобиля	
26	Электрик	1
27	Учитель	
28	Учитель – логопед	1
29	Педагог дополнительного образования	1
30	Педагог-библиотекарь	1
31	Воспитатель	1
32	Старший воспитатель	1
33	Преподаватель-организатор ОБЖ	1
34	Врач-педиатр	1
35	Медицинская сестра	1
36	Медицинская сестра по физио	1
37	Медицинская сестра диетическая	1
38	Заведующий филиалом	1
39	Заместитель директора, ответственный за осуществление медицинской деятельности	1
40	Социальный педагог	1
41	Музыкальный руководитель	1
42	Учитель-дефектолог	1
43	Педагог-психолог	1
44	Инструктор по физкультуре	1
45	Специалист по документообороту	1
46	Заведующий хозяйством	1
47	Младший воспитатель для дневного дежурства	1
48	Младший воспитатель для ночного дежурства	1
49	Кладовщик	1
50	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1
51	Дворник	1

Основание: приказ министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам,

при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
ГБОУ «Школа-интернат № 5»

И.А. Ващенко И.А. Ващенко

« 29 » 03 20 22 года

Приложение № 2

к коллективному договору
ГОВОУ «Школа-интернат № 5»от « 29 » 03 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГОВОУ «Школа-интернат № 5»

Е.Ф.Ткачёва

« 29 » 03 2022 года

**Перечень должностей работников, пользующихся дополнительным
оплачиваемым отпуском за работу в режиме ненормированного
рабочего дня**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней
1.	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	10
2.	Заведующий филиалом № 2 ГОВОУ «Школа-интернат № 5»	3
3.	Водитель автомобиля филиала № 2 ГОВОУ «Школа-интернат № 5»	5