

Областное государственное казенное общеобразовательное учреждение
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Шуйский детский дом - школа»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
областного государственного казенного общеобразовательного
учреждения «Шуйский детский дом - школа»
по защите социально-экономических прав работников

на 2022 - 2024 годы

Принят на общем собрании работников
ОГКОУ Шуйский детский дом - школа
Протокол от 21.03.2022 № 1

Подписан

от работодателя:

Директор ОГКОУ

Шуйского детского дома - школы

от работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

ОГКОУ Шуйского детского

дома - школы

(подпись, ФИО)

Р.Н. Котляров

(подпись, ФИО)

Хвц Аудякова С.Е.

Приказ № 30/2-09

Протокол № 5

от 21.03. 2022г.

от 21.03 2022 г.



М.П. Юридический адрес:

155912, Ивановская

область, г. Шуя,

ул. Школьная 1-я, 1.

Тел.: (49351) 4-35-07



1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **областном государственном казенном общеобразовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Шуйский детский дом - школа»** далее **ОГКОУ Шуйский детский дом - школа** и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства от 24.05.2014 № 481 года « О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице Председателя первичной профсоюзной организации Светланы Евгеньевны Худяковой и директора учреждения Романа Николаевича Котлярова именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы ОГКОУ Шуйского детского дома - школы.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слияние, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основании взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ОГКОУ Шуйского детского дома - школы и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, с указанием должности и функциональных обязанностей, условий оплаты труда (ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.2.2. На основании договора издается Приказ, с которым работник знакомится под роспись (статья 56, 57, 61, 68 Трудового кодекса Российской Федерации):

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю пакет документов в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- оформленную трудовую книжку в бумажном виде и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (статья 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих их призыву на военную службу;
- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (статья 331 Трудового Кодекса Российской Федерации), выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

Допускается заключение трудовых договоров о работе по совместительству.

При приеме на работу на условиях совместительства работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

При приеме на работу работодатель вправе установить испытательный срок.

Испытательный срок не устанавливается для следующих категорий работников:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигнувших 18-ти лет;
- лиц, впервые поступающих на работу по полученной специальности;

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Администрация обеспечивает достоверный учет рабочего времени всех работников.

3.5. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий

учебный год, за исключение случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя.

3.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под личную роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда и иными внутренними нормативными актами

3.7. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.10. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

3.10.1. При решении вопросов о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81, п. 3, подпункт б, Трудового кодекса Российской Федерации) при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, предусматривается включение в аттестационную комиссию представителей общего собрания работников.

Увольнение работников — членов Профсоюза — по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10.2. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в соответствии с 83 ТК РФ.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности.

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Аттестация педагогических работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

4.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

4.8. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

4.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников ОГКОУ Шуйского детского дома-школы утвержденного приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.4. Заработная плата педагогов, осуществляющих образовательный процесс, формируется с учетом:

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и Нормативными актами Ивановской области;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат за наличие почетного звания.

5.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата:

- за часы замещения, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.6. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам (Перечнем видов выплат компенсационного характера, размеров и условий их осуществления).

5.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера (Перечнем видов стимулирующего характера, порядке, условиях и размерах их установления).

5.8. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Комиссией по стимулированию с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя подразделения (отделения) при наличии экономии ФОТ.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам труда, устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.9. Премирование Работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников ОГКОУ Шуйского детского дома-школы. Размер премии устанавливает директор, исходя из размера экономии фонда оплаты труда.

5.10. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в соответствии с Положением об оказании материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимает руководитель на основании личного письменного заявления, исходя из размера экономии фонда оплаты труда.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

-за первую половину месяца 18 числа;

-за вторую половину месяца 3 следующего месяца;

при совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.12. Работодатель увеличивает (индексирует) заработную плату работникам в соответствии с областным законодательством.

5.13. Каждому работнику учреждения выдается расчетный листок (ст. 136 ТК РФ). Расчетный листок включает в себя составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеры и

основания произведенных удержаний, а также общую денежную сумму, подлежащую выплате. Форму расчетного листка утверждает работодатель с учетом мнения представителя общего собрания работников.

5.14. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится со ст. 151 ТК РФ.

5.15. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия платы труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.16. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.17. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала

5.18. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.19. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.20. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.21. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5.22. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника;

5.23. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя; педагогическим работникам оплачивать время простоя в полном объеме, так как при оплате $\frac{2}{3}$ теряется педагогический стаж. Педагогических работников обеспечить на время простоя любой другой работой, в том числе методической.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка **ОГКОУ Шуйского детского дома – школы** и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором, ежемесячным графиком сменности и другими локальными актами учреждения.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

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

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

6.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная,

организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Рабочее время сотрудников определяется ежемесячно графиком сменности, который утверждает руководитель учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Ежемесячные графики сменности являются неотъемлемой частью табеля учета рабочего времени работников учреждения.

6.7. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей для администрации и хозяйственного персонала не более 40 часов в неделю, определяется Правительством Российской Федерации.

6.8. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4-х часов (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации ОГКОУ Шуйского детского дома – школы.

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. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации вводится дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству привлекаются все заместители директора, а так же работники бухгалтерии, социальные педагоги и педагоги-психологи, с их письменного согласия, на основании приказа по учреждению, согласованному с Профкомом, не чаще 1 раза в месяц.

Дежурство работников за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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).

6.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Работникам-инвалидам (независимо от группы) предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6.14. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.16. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.17. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

6.18. У Работников (воспитатели, помощники воспитателя, повара, подсобные рабочие), может применяться суммированный учет рабочего времени, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации. Учетный период устанавливается приказом директора учреждения и не может превышать одного года.

6.19. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

6.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем, для педагогических и других работников учреждения в эти периоды педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работах на территории, приусадебном участке, клумбах и др.), в пределах установленного им рабочего времени. Педагогическим работникам в течение осенних и весенних каникул предоставлять по 1 методическому дню для работы с документами.

6.21. Помимо ежегодных оплачиваемых, основного и дополнительных отпусков, Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак детей Работника - 3 календарных дня;

- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс – 1 календарный день (первый день учебного года);
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) - 1 календарный день;
- в связи с рождением ребенка отцу, бабушке и дедушке – в день выписки роженицы из больницы – 1 календарный день;
- в связи с проводами в армию – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня, а если умерший родственник проживал в другом регионе – 5 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации - 4 календарных дня;
- **за интенсивность в работе:**
 - заместителю директора по АХЧ - 14 календарных дней;
 - работникам бухгалтерии - 7 календарных дней.

Случаи, при которых Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, у которых родился ребенок, при наличии свидетельства о рождении- 5 календарных дней;
- работникам, вступающим в брак - 5 календарных дней (свидетельство о заключении брака);
- работникам, у которых умерли близкие родственники - это родители, дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры – 5 календарных дней;
- работникам-пенсионерам (по возрасту), при наличии пенсионного удостоверения – 14 календарных дней в году
- работникам-инвалидам (в том числе инвалидам войны), при наличии справки об установлении инвалидности, - 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в вузы, при наличии справки-вызова – 15 календарных дней;
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в вузы, при наличии справки-вызова – 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений вузов, проходящим итоговую аттестацию – 15 календарных дней;
- работникам, совмещающим учебу с работой и обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата /специалитета/ магистратуры по очной форме обучения, при наличии справки-вызова, 15 календарных дней в учебном году - для прохождения промежуточной аттестации; 4 месяца – для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых госэкзаменов; 1 месяц – для сдачи итоговых экзаменов;
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учебные заведения среднего профессионального образования, при наличии справки-вызова – 10 календарных дней;

- работникам, совмещающим учебу с работой и обучающимся по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования по очной форме обучения, при наличии справки-вызова- 10 календарных дней в учебном году - для прохождения промежуточной аттестации; 2 месяца- для прохождения государственной итоговой аттестации;

- работникам-совместителям, при наличии приказа о предоставлении отпуска по основному месту работы или справки с основного места работы - разница между ежегодным отпуском по основному месту работы и отпуском по совместительству (если отпуск по совместительству меньше);

- работникам-членам избирательной комиссии, а также работникам - кандидатам на выборах депутатов Государственной Думы, при наличии удостоверения члена избирательной комиссии (кандидата) — со дня Регистрации ЦИК РФ федерального списка кандидатов до дня официального опубликования результатов выборов депутатов Госдумы;

- работники, являющиеся доверенными лицами кандидата/партии, при наличии соответствующего удостоверения, также вправе претендовать на неоплачиваемый отпуск на период действия своих полномочий;

- работники-супруги военнослужащих, при наличии справки о продолжительности отпуска супруга-военнослужащего, свидетельства о заключении брака, разница между ежегодным отпуском военнослужащего и отпуском жены/мужа (если отпуск последних меньше);

- работники-ветераны боевых действий, при наличии удостоверения ветерана боевых действий, 35 календарных дней в году;

- работники — родители/супруги военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — 14 календарных дней в году;

Работодатель может, если это не отразится на рабочей обстановке предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 3 календарных дней;

- работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет) - до 2-х календарных дней;

- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до

14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам - до 30 календарных дней;
- в иных трудных жизненных ситуациях;

указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам, на основании личного заявления и письменного распоряжения руководителя, освобождение от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения Работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов и использован или по основной должности, или по должности, занимаемой в порядке совместительства (внутреннего или внешнего). Работник должен представить Работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов не позднее чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, по согласованию с администрацией Учреждения предоставляются **два оплачиваемых выходных дня** на следующий день после вакцинации или эти дни присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- работникам Учреждения оплата за предоставляемые два оплачиваемых выходных дня производится исходя из месячной заработной платы, которая включает: оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим Положением об оплате труда работников ОГКОУ Шуйского детского дома-школы.

7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

7.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

7.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

7.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

7.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.4. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

8. Развитие социального партнерства

8. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на

основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

8.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

8.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

8.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

8.2.4. Информирование (ежегодно, за полугодие, ежеквартально) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

8.2.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений;

8.2.6. Проведение по окончании (полугодия и года) собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией

Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

8.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, Региональным и территориальным (наименование соглашения) и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют 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 предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсию за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (Статья 185.1. ТК РФ Гарантии работникам при прохождении диспансеризации).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с директором или лицом исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подается в отдел кадров.

В случае несогласия директора учреждения с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату. Результаты рассмотрения заявления руководитель оформляет в виде резолюции на заявлении.

Для профилактики ВИЧ/СПИДа в учреждении проводятся следующие мероприятия:

- применение практического опыта других предприятий и организаций города по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;
- обмен информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;
- разработка и внедрение мер по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа;
- проведение информационно-методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- проведение регулярного мониторинга и анализа охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- включение вопросов «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в программы обучения профактива, специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров и медицинских работников, работающих на предприятии;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;
- наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ-инфекцией для работников и посетителей;
- обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ при поступлении на работу и периодические медосмотры медработников, занятых непосредственно обслуживанием населения;
- распространение опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

Долгосрочным результатом развития мотивации работодателя к заботе о здоровье персонала является сокращение государственных расходов на

здравоохранение и социальное обеспечение за счет улучшения показателей здоровья трудоспособных граждан, а также снижение смертности и количества инвалидов, сокращение выплат по больничным листам за счет уменьшения времени нетрудоспособности.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

Проведение с участием Профкома специальной оценки условий труда по условиям труда в соответствии с порядком проведения специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») с последующей сертификацией организации работ по охране труда и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на Работников по результатам этой работы – предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением

условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

9.1.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

10.2.2. Перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий договор заключен на три года.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 15 дней с момента его подписания.

11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в январе на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

11.7. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

11.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.