

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
работников и работодателя
Государственного общеобразовательного казенного учреждения
Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа №14
г. Иркутска»

Юридический адрес: 664035 г. Иркутск, ул. Фрунзе, д.16.

На 3 календарных года с 23.12.2019 по 23.12.2022 г.

Утвержден на собрании трудового коллектива Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальной (коррекционной) школы №14 г. Иркутска»

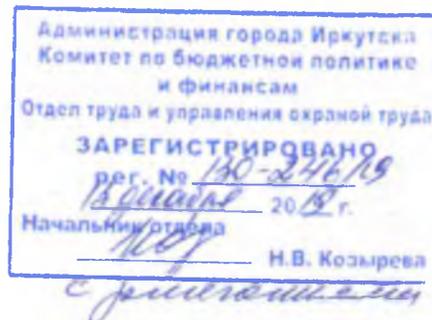
Протокол № 2 от 01.12.2019 г.

Председатель совета трудового коллектива Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа №14 г. Иркутска»
учитель Гайфиева Светлана Львовна, тел.77-96-12.

Директор Яковлева Лариса Павловна

Списочная численность: 43 человека.

г. Иркутск



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 14 г. Иркутска» далее (ГОКУ СКШ №14.) Яковлева Лариса Павловна, на основе Устава и работники учреждения.

Договор заключен в соответствии с законодательством РФ и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности ГОКУ СКШ №14.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 г., «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2017-2020 годы .

Стороны согласились в том, что:

1.1. Договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, и не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством; соглашениями.

1.2. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями в учреждении заключается коллективный договор.

1.3. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей устанавливаются дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменение правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются в течение всего срока реорганизации.

1.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с Федеральным законом.

1.6 Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами Коллективного договора.

1.7. Стороны доводят текст Коллективного договора до работников для его реализации.

1.8. Договор действует с 23.12.2019 г. по 23.12.2022 г. и действует не более трех лет, стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

2. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

Стороны договорились:

2.1. Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждений.

2.2. Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателями и работниками на основе коллективных договоров и соглашений в решении вопросов оплаты труда, повышения квалификации, условий и охраны труда работников образования.

2.3. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива ГОКУ СКШ №14 при принятии решения об изменении организационно-правовой формы объектов, их социально - культурной сферы, при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования.

3. Обязательства сторон в области занятости и кадровой политики

Стороны договорились, что:

3.1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждений, а также с сокращением объемов их деятельности работодателем своевременно, не менее чем за три месяца в письменной форме и в полном объеме представлять органам службы занятости, соответствующему

трудовому коллективу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которого их намечено осуществить, и нести ответственность в установленном порядке.

3.2. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в ГОКУ СКШ №14 свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам с более высокой производительностью труда и квалификации.

3.3. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

3.4. Работодатель по договоренности сторон предоставляет работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

3.5. Стороны договорились, высвобождающиеся работники имеют возможность досрочного выхода (до 2-х лет) на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

3.6. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.7. Стороны признают необходимым предусмотреть в коллективном договоре:

- продление действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случае временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию; нахождения в годичном отпуске, предусмотренном п.5 ст.55 ФЗ «Об образовании».

Работодатель обязуется:

3.8. Не менее чем за три месяца в письменной форме предоставлять в совет трудового коллектива и службу занятости информацию о возможности

массовых увольнений и за два месяца предупреждать работника, персонально и под роспись.

3.9. Предусматривать в бюджете средства для проведения процедуры сокращения численности или штата работников согласно ст. 178 ТК РФ.

3.10. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

3.11. Оказывать помощь в трудоустройстве высвобождаемым работникам, создавать условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации, реорганизации учреждения до расторжения Трудового Договора. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации пункт 1 части первой статьи 81 ТК., либо сокращением численности или штата работников организации пункт 2 части первой статьи 81 ТК. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (зачётom выходного пособия). При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учётом мнения выборного органа принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (согласно статьи 180 ТК РФ)

Председатель трудового коллектива обязуется:

3.12. Добиваться через коллективные договоры и соглашения сохранения рабочих мест.

3.13. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива в случае их сокращения, ликвидации или реорганизации учреждения.

4. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

4.1. Стороны используют право установления выплат к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам награжденным ведомственными наградами, в том числе награжденным до 1995 г., исходя из фонда стимулирующих выплат и внебюджетных средств, что фиксируется в коллективном договоре.

4.2. Образовательное учреждение в соответствии с Федеральным законом от

29 декабря 2012 г. N 273-Ф "Об образовании в РФ." Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово – хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия, как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату доплат работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, и при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как не целевое использование бюджетных средств.

Премирование работников производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, и предусматривается в коллективном договоре.

4.3.Работодатель:

- при выходе работника на пенсию предусматривать выдачу единовременного пособия в размере среднего заработка при наличии экономии по ФОТ.

- С целью закрепления кадров молодых специалистов при устройстве на работу по направлению выделяет безвозмездно единовременное пособие не менее пяти МРОТ.

- Ходатайствует перед органами местного самоуправления о строительстве жилья для работников образования.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, в соответствии с Коллективным Договором, согласно штатному расписанию учреждения.

5.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенного соответствующим законодательством и коллективным договором учреждения.

5.3. Трудовой договор заключается в соответствии с ТК РФ, руководствуясь ст. 67 ТК РФ N 197-ФЗ от 30.12.2001

5.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

5.5. В трудовом договоре оговариваются условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ N 197-ФЗ от 30.12.2001)

5.6. Работодатель учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, количество классов-комплектов, других конкретных условий по согласованию с выборным органом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.8. При установлении учителю, для которого данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых ГОКУ СКШ №14 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.9. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Ст. 67 ТК РФ.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. В соответствии с Рекомендациями об условиях оплаты труда сотрудников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ГОКУ СКШ №14 устанавливается из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Нормы часов преподавательской работы за ставку

заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы и установлена 18 часов в неделю для учителей.

6.2. При установлении учителю, для которого данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых ГОКУ СКШ №14 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

6.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ГОКУ СКШ №14, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре.

6.5. Во время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

6.6. Оплата труда педагогических и других работников ГОКУ СКШ №14, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, др.). В пределах установленного им рабочего времени с их письменного согласия в соответствии со статьёй 60, 60.2 ТК РФ.

6.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.9. Привлечение отдельных работников ГОКУ СКШ №14 к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях,

предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия работников, совета трудового коллектива по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя, с учётом ограничений и гарантий для отдельных категорий работников, руководствуясь статьей 113 ТК РФ N 197-ФЗ от 30.12.2001.

Работа в выходной и 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- Родитель, воспитывающий ребенка - инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст.262 ТК РФ, N 197-ФЗ от 30.12.2001.

6.11. При составлении расписания занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались так называемые окна, которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются. Составлять расписание уроков с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотреть свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации.

6.12. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы ГОКУ СКШ №14, режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после их последнего учебного занятия.

6.13. Всем работникам гарантируется основной отпуск - 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней. В соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных

гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст.14. 6.15. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней. В соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст.14.

6.14. Библиотекарям образовательных учреждений, входящих в систему образования, предоставляется дополнительный отпуск в размере 13 календарных дней в каникулярное время (на основании письма МО РФ « О продолжительности отпусков работников, имеющих право на дополнительные отпуска» № 49-М от 28.06.1995 г.)

6.15. Очередность, предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.16. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы с предоставлением отгулов в каникулярное время лицам, с их согласия заменяющим работника в связи:

- со свадьбой самого работника - 2 к.д.
- со свадьбой детей - 1 к.д.
- со смертью матери, отца, детей - 2 к.д.
- с рождением ребёнка (отцу) - 1 к.д.
- с юбилеем работника - 1 к.д.

И другие категории работников, предусмотренных трудовым законодательством без увеличения фонда оплаты труда.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны считают, что:

7.1. Оплата труда для административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала производится по Положению об оплате труда работников ГОКУ СКШ № 14 г. Иркутска.

7.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 число текущего месяца и 1 число следующего месяца.

7.3. При наступлении у работника права на изменение стимулирующих выплат за профессиональное развитие за наличие квалификационной категории для педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс, в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также временной нетрудоспособности, выплата стимулирующих выплат производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Распределение стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности деятельности работников осуществляется с участием комиссии трудового коллектива и доводится до сведения работников.

7.4. Размеры выплат, премий, материальной помощи устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств.

7.5. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется с их письменного согласия в соответствии со статьей 60.2, статья 151 ТК РФ за дополнительную плату. Порядок установления и размеры, которой регулируется учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, и закрепляются в коллективном договоре, а также в положениях о выплатах.

7.6. Доплаты за выполнение работ в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, работу с вредными условиями труда устанавливаются в размерах не ниже, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

7.7. Наполняемость классов, групп, установленную с учетом санитарных норм и правил для педагогических работников считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Любое превышение численности учеников в классах свыше 5 человек считается сверхнормативной нагрузкой на учителя.

Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей выплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

7.8. Формирование оплаты для работников государственных и муниципальных учреждений общего образования производится с учетом:

- ассигнований на установление выплат (стимулирующие выплаты) в размере не ниже 20% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат;

- дополнительных средств на оплату труда работников за превышение наполняемости классов (групп), предусмотренной санитарными нормами и правилами.

7.9. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки. При условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующего учителя, проведение занятий на дому с обучающимися, не

посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству или проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы обучающихся). Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца в письменной форме.

Работодатель:

7.11. Добивается бюджетного финансирования учреждений образования в размере 100% от потребности на заработную плату, коммунальные услуги.

7.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7.13. Осуществляет контроль за установлением выплат, определяемыми результатами аттестации педагогических работников.

7.14. Осуществляет контроль за начислением заработной платы не ниже 2/3 средней заработной платы работника в случае простоя не по вине работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя работника, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, (ст. 157 ТК РФ). При приостановке деятельности учреждения по предписанию надзорных органов (статья 220 ТК РФ) в размере среднего заработка.

8. Улучшение условий труда, охрана труда.

Работодатель:

8.1. Выделяет средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования. При условии внедрения средств учредителем в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 1% от размера средств от выполнения собственными силами учреждения работ, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда.

8.2. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников образования за прошедший год.

8.3. Разрабатывает на этой основе план мероприятий по улучшению условий труда, снижению травматизма. Организует в соответствии с положением проведение обучения работников образования всех уровней по охране труда. Проводит техническую экспертизу зданий и сооружений образовательных учреждений на соответствие их требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

8.4. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование работников образования. Предусматривает финансирование медицинских

профилактических осмотров, сохраняет за работником место, должность и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.5. Возмещает вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязательств в соответствии с Гражданским кодексом, основами законодательства РФ об охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.6. Перед началом учебного года проводит приемку помещений повышенной опасности (учебные мастерские и т.д.) с оформлением соответствующих актов-разрешений на их эксплуатацию.

8.8. Оформляет журналы регистрации инструктажа, обеспечивает рабочие места инструкциями по охране труда.

8.9. Не допускает случаев эксплуатации неисправного травмоопасного оборудования и помещений, не отвечающих требований безопасности труда.

9. Оздоровление работников и их семей

9.1. Содействовать оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря.

10. О порядке разрешения коллективных трудовых споров.

10.1. В случае нарушения Договора сотрудники коллектива имеют право на организацию забастовок, не нарушая процедуру разрешения разногласий, рассмотрение требований работников (глава 61 ТК РФ).

10.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главы 61 ТК РФ.

10.3. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Однако обязуется предусматривать компенсационные выплаты в размере 2/3 тарифной ставки.

10.4. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные к нему требования работников. О принятом решении сообщает в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения указанных требований.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением обязательств Коллективного Договора осуществляют работодатель, председатель трудового коллектива и соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора возникшие между ними разногласия рассматриваются в недельный срок.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией.

11.4. Стороны обязуются один раз в год информировать друг друга о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

11.5. Коллективный Договор заключается с 23.12.2019 г. по 23.12.2022 г. и вступает в силу с момента подписания Договора сторонами.

11.6. Условия Коллективного Договора распространяются как на всех работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу в период его действия.

11.7. Внесение изменений и дополнений возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

13.8. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного Договора в рамках действующего законодательства.

Директор

Л.П. Яковлева

Председатель совета трудового коллектива

С.Л. Гайфиева

01.12.2019 г.