


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного общеобразовательного учреждения Новосибирской области
«Школа-интернат с углубленным изучением предметов спортивного профиля»
(ГАОУ НСО «Школа-интернат»)

на 3 года


Директор

М.П.


А.А. Симантовский
(подпись, расшифровка)



Председатель совета трудового
коллектива


Т.Б. Небожак
(подпись, расшифровка)
30.11.2021

Принят на собрании трудового коллектива
«30» ноября 2021 г.
протокол № 4

Подписан « » _____ 2021 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора государственного автономного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Школа-интернат с углубленным изучением предметов спортивного профиля» являются:

- государственное автономное общеобразовательное учреждение Новосибирской области «Школа-интернат с углубленным изучением предметов спортивного профиля» в лице директора Симантовского Алексея Анатольевича, именуемого далее «Работодатель»;

- сотрудники учреждения, именуемые далее «Сотрудниками», представленные советом трудового коллектива, именуемые далее «Представитель работников», в лице его председателя Небожак Татьяны Борисовны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в государственном автономном общеобразовательном учреждении Новосибирской области «Школа-интернат с углубленным изучением предметов спортивного профиля».

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы с целью создания благоприятных условий деятельности, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, заключен на период 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 годы. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности труда государственного автономного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Школа-интернат с углубленным изучением предметов спортивного профиля», как источника экономической стабильности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого сотрудника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Сотрудники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представитель сотрудников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

1.7. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.9. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого сотрудника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью сотрудника.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.5. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. Сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации сотрудника определяется Работодателем и действующим законодательством.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются;

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 8) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности сотрудников без согласия Представителя сотрудников. Показатели сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком; сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; сотрудники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух сотрудников из одной семьи.

Работодатель организует переподготовку кадров, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в учреждении.

2.10. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение сотрудников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест ввести необходимые из следующих мер:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием на работу новых работников;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю, за исключением сотрудников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В учреждении применяется и устанавливается следующий режим работы:

- 40 часов в неделю; 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье;

- для учителей устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, с педагогической нагрузкой определяемой тарификационным списком учителей, утвержденным директором;

- для тренеров-преподавателей устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем, с педагогической нагрузкой определяемой тарификационным списком тренеров-преподавателей, утвержденным директором;

- методисту, старшему методисту, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарию устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (36 часов в неделю) с двумя выходными днями – суббота, воскресенье;

- старшему воспитателю устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (30 часов в неделю, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье);

- воспитатели интерната – посменно (12 часов), с суммированным учетом рабочего времени, согласно графика, утвержденного директором;

- поварам интерната и мойщикам посуды интерната устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (два через два) - смена 12 часов;

- для лиц, работающих на условиях внешнего совместительства (0,5 ставки):

заведующий СП «Медицинская служба»

устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. (40 часов в неделю).

- для лиц, работающих на условиях внешнего совместительства (на 0,25 ставки):

механику устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. (40 часов в месяц).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (39 часов в неделю), согласно ст. 350 Трудового Кодекса РФ.

- врачам, фельдшеру и медицинской сестре устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (39 часов в неделю) с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

— при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

— при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Рабочий день в учреждении начинается в 8:00 и заканчивается в 19:00.

Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

Сотрудникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим сотрудникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год (до 15 декабря каждого года). Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. №466– 56 календарных дней.

Директор, заместители, учителя, воспитатели, старшие воспитатели заведующий структурных подразделений, заведующий лабораторией, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, соц. педагог – 56 календарных дней.

Тренеры-преподаватели, методисты, старший методист – 56 календарных дней.

Работникам моложе 18 лет предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени либо опасным условиям труда.

На основании проведенной процедуры специальной оценке условий труда от 22.05.2017 года, работодатель устанавливает работникам, имеющим класс условий труда 3.2. – 8 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск.

Работодатель устанавливает перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Должность	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
Директор и его заместители	3 календарных дня
Главный бухгалтер	3 календарных дня
Заведующий хозяйством	3 календарных дня

3.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) 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), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию сотрудника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

3.9. «Порядок предоставления оплачиваемых выходных сотрудникам, которые сделали прививку от «COVID- 19».

3.9.1. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции («COVID-19»), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

3.9.2. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п.3.9. Коллективного договора, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписке о вакцинации с портала Госуслуг.

3.9.3. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отпуска предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день в который проходила вакцинация.

Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

4.1. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) сотрудников определяются Положением об оплате труда ГАОУ НСО «Школа-интернат».

4.2. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

* Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2020-2022годы (приложение №3 к Соглашению):

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

* Приказа Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.09.2019 №620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»:

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.4. Минимальная заработная плата должна быть не менее минимальной заработной платы, установленной ст. № 82-ФЗ от 19.06.2000года. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад)), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.5. Зарплата выплачивается 5-го и 20-го числа каждого месяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника, каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

✓ за работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

✓ за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

✓ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере.

✓ за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

1. Класс условий труда (вредный) 3.1.- 4%

2. Класс условий труда (вредный) 3.2.- 6 %

Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем в коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценке условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценке условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

4.9 Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, молодым специалистам в течение трех лет работы;

- за качественные показатели деятельности - за определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) по утвержденным критериям для категорий персонала.

Стимулирующие выплаты работникам по качественным показателям устанавливаются в соответствии с положениями об оценке результативности деятельности работников школы, критерии и показатели качества, результативности и эффективности труда.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя. Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в

Министерство о выполнении качественных показателей деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения.

4.10. Индексацию заработной платы работникам бюджетной сферы производится за счет областного бюджета в соответствии с требованиями нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных учреждений.

Раздел 5. Условия и охрана труда.

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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;
- 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;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 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;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- 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;
- 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 в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Работодатель гарантирует права сотрудников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

5.4. Ежегодно выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков финансовые средства в размере не менее 0,2

процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений;

5.5. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда (утверждается Работодателем по согласованию с Представительным органом работников и может быть оформлено соответствующим приложением к коллективному договору);

5.6. Обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в организации, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

5.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.8. Проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

5.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

5.10. Обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

5.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также на период их обучения по охране труда;

5.12. Создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

5.13. Сотрудники обязуются;

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные ежегодные медицинские осмотры, для педагогических работников: гигиеническое обучение и психиатрическое освидетельствование.

5.14. 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 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.

5.15. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

Отказ сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.15 За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Сотрудникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении сотрудника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о сотрудниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о сотрудниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- по просьбе сотрудников знакомит их с информацией персонафицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.3. Работодатель осуществляет за счет собственных средств помимо обязательного социального страхования следующие мероприятия:

- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению ежегодных периодических медицинских осмотров сотрудников, гигиенического обучения педагогических работников, психиатрического освидетельствования педагогических работников.

6.4. Работодатель при наличии экономии ФОТ оказывает материальную помощь работникам, в связи со смертью близких родственников – 3.000 рублей.

6.5. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

Раздел 7. Условия и гарантии деятельности Представитель сотрудников.

7.1. Работодатель предоставляет Представителю сотрудников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) сотрудников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании.

7.3. Представитель сотрудников признает, что проведение собраний (конференций) сотрудников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

7.4. Представитель сотрудников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения сотрудниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

7.5. Представитель сотрудников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав сотрудников, снижению социальной напряженности в организации.

Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

8.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения сотрудников в течение 7 дней после уведомительной регистрации.

9.5. Работодатель и Представитель сотрудников обязуются разъяснять сотрудникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

9.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

