

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
г. Мичуринска Тамбовской области
на 2024-2027 г.г.

От работодателя:

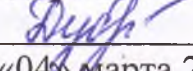
Директор МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

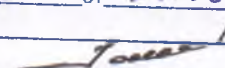
М.П.  «04» марта 2024 г.

Кострикина Н.И.

От работников:

Председатель профкома
МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

 Дубровская Е.Б.
«04» марта 2024 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНИТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 137-24	от 29.03.2024
На 15	листах
Министр	

Утвержден на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
«04» марта 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»; Учреждение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Дубровской Елены Борисовны; работодатель в лице его представителя - директора МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Кострикиной Надежды Ивановны.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет (ПК) полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. В связи с переходом на новую систему оплаты труда председатель первичной профсоюзной организации входит в Совет школы.

1.6. Работник признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание доброжелательного морально-психологического климата.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, председателем первичной профсоюзной организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора для его заключения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 04.03.2024 года.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о выплатах социального характера для работников;
- 4) другие локальные нормативные акты.

1.19. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

Условия высвобождения кадров

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом общеобразовательного учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в общеобразовательном учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

2.5. Сведения о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, формируются в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.6. Трудовой договор с работником общеобразовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться

по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.7. В трудовом договоре с работником общеобразовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических работников учреждения);

режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации и др.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.10. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим кол-

- лективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.11. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.12. Представитель трудового коллектива общеобразовательного учреждения обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем общеобразовательного учреждения трудового законодательства;
- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;
- входить в Совет школы.

2.13. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

2.14. Повышение профессионализма работников при совмещении работы с учебой поощряется администрацией общеобразовательного учреждения.

2.15. Работодатель обязан представлять не менее чем за три месяца в профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.16. Работодатель осуществляет предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца персонально и под роспись.

2.17. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест работодатель должен:

- отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.18. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

2.1.9. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности аттестационная комиссия образовательной организации учитывает условия труда работников, обеспеченность работников средствами для исполнения должностных обязанностей.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития образовательной организации, результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя. При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен определяться исходя из требований соответствующих ФГОС и составлять не менее 72 часов.

3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональ-

ное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

3.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научнопедагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органа, осуществляющего управление в сфере образования. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

3.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

3.8. Работодатель предоставляет возможность работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников учреждения или ликвидацией учреждения, пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование в порядке, определяемом с участием профкома.

3.9. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования исходят из того, что:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;

- получение дополнительного профессионального образования осуществляются за счет средств работодателя (образовательной организации).

3.10. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором. Учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели с 7:30 до 16:00 (выходные - суббота, воскресенье). Учебные занятия начинаются не ранее 8 часов.

4.2. Время прихода, время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работникам разрешается работа по совместительству.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в соответствии со статьей 113 ТК РФ.

4.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Педагогическим и руководящим (директор, заместители директора) работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения зара-

ботной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.9. Основные оплачиваемые отпуска работникам общеобразовательного учреждения предоставляются в летний период.

4.10. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников общеобразовательного учреждения.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения.

4.12. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. В любое время предоставляется отпуск для санаторно-курортного лечения.

4.14. В каникулярное время общеобразовательное учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.15. В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда, включая:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;
- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Мичуринска Тамбовской области.

5.2. Директор школы обеспечивает своевременное и правильное установление выплат социального характера согласно Положению о выплатах социального характера для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Мичуринска Тамбовской области, принятом на общем собрании коллектива работников.

5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, в пределах фонда оплаты труда, может выплачиваться материальная помощь согласно Положению о выплатах социального характера для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Мичуринска Тамбовской области.

5.5. Работодатель обязан знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

5.6. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц (12 и 27 числа) перечислением на его расчетный счет в банке.

6. Условия и охрана труда

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязан обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместных комиссий по охране труда, уполномоченными (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.9. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10 Работодатель совместно с профсоюзным комитетом формирует и утверждает совместную комиссию (комитет) по охране труда.

7. Обязательства администрации в области социального обеспечения работников

7.1. Руководство учреждения проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

7.2. Ходатайствует об улучшении жилищных условий работников учреждения.

7.3. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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.

7.4. Совместно с профсоюзным комитетом заключает договоры добровольного медицинского страхования сотрудников.

8. Разрешение трудовых споров (конфликтов)

Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому соглашению (контракт, договор), и работодателя по вопросам оплаты труда, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе работодателя, внесения исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с "Трудовым Кодексом РФ" от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями).

Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) регулируются Трудовым кодексом РФ.

9. Контроль над выполнением коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключён на срок 3 (три) года.

9.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае смены руководителя.

9.3. В коллективный договор могут быть внесены изменения по инициативе одной из сторон.

9.4. Основания для внесения изменений являются:

- изменения в трудовом законодательстве;
- изменения в законе по охране труда;
- изменения в системе оплаты труда в сфере образования;
- реорганизация или смена учредителя;
- изменение законодательства о профсоюзах.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.6. Рассматривают в сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

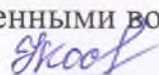
9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 51,54,55 ТК РФ).

9.8. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленным Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 42,44 ТК РФ).


Настоящий коллективный договор подписан 4 марта 2024 г

Подписи сторон:

Работодатель:

Директор МБОУ
«Школа для обучающихся
с ограниченными возможностями
здоровья»  Н.И. Кострикина

От работников:

Председатель профкома
МБОУ «Школа для обучающихся
с ограниченными возможностями
здоровья»  Е.Б. Дубровская

Лист ознакомления сотрудников МБОУ «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» с коллективным договором

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата ознакомления	Подпись
1.	Туркина Т. Б.	зам. директор	04.03.2024	<i>ТТ</i>
2.	Манаенкова Н. В.	секретарь	04.03.2024	<i>МН</i>
3.	Кострикина О. С.	учитель	04.03.2024	<i>КО</i>
4.	Борисова Ю. А.	учитель	04.03.2024	<i>БЮ</i>
5.	Климова И. Н.	учитель	04.03.2024	<i>КИ</i>
6.	Дуровская Е. В.	учитель	04.03.2024	<i>ДУ</i>
7.	Бенедиктова О. А.	учитель	04.03.2024	<i>БЕ</i>
8.	Северова Ю. В.	соц. педагог	04.02.2024	<i>СЕ</i>
9.	Манаенкова М. В.	пед.-психолог	04.03.2024	<i>ММ</i>
10.	Кашкина В. С.	учитель	04.03.2024	<i>КА</i>
11.	Акулиничев С. А.	пед.-психолог	04.03.2024	<i>АА</i>
12.	Жукова Л. О.	воспитатель	04.03.2024	<i>ЖЛ</i>
13.	Федорова В. С.	учитель-дефектолог	04.03.2024	<i>ФВ</i>
14.	Бирюкова Н. В.	учитель матем.	04.03.2024	<i>БИ</i>
15.	Барабанов О. В.	учитель	04.03.2024	<i>БА</i>
16.	Тайчева С. И.	учитель	04.03.2024	<i>ТА</i>
17.	Серебряков С. В.	завхоз	04.03.2024	<i>СЕ</i>
18.	Кострикина И. И.	директор	04.03.2024	<i>КО</i>
19.	Шелепова А. В.	учитель	04.03.2024	<i>ША</i>
20.	Куркина И. В.	учитель	04.03.2024	<i>КУ</i>
21.	Толкина В. В.	учитель	04.03.2024	<i>ТО</i>
22.	Толкина Е. В.	учитель	04.03.2024	<i>ТЕ</i>
23.	Толкина Т. В.	учитель	04.03.2024	<i>ТВ</i>
24.	Вотеникова О. В.	учитель	04.03.2024	<i>ВО</i>
25.	Воропаева Л. С.	учитель	04.03.2024	<i>ВО</i>
26.	Колупицина Е. С.	учитель	04.03.2024	<i>КО</i>
27.	Колупицина А. А.	учитель	04.03.2024	<i>КО</i>
28.	Болоткина С. В.	учитель	04.03.2024	<i>БО</i>
29.	Колупицина Т. А.	учитель	04.03.2024	<i>КО</i>
30.	Асеева Т. В.	уч. соц. пед.	04.03.2024	<i>АС</i>