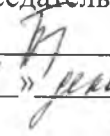
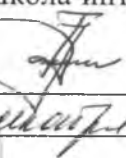


Профсоюзный комитет
МАОУ «Школа-интернат №53»
Председатель профкома

 Е.В.Блинкова
« 11 » декабря 20 17 г.

Директор
МАОУ «Школа-интернат №53»



 Е.В. Титов
« 11 » декабря 20 17 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Школа-интернат №53»
на 2018 г. – 2020 г.

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 04 от 07 декабря 2017 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО Государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Новоуральский центр занятости» « 12 » января 2018 г. Запись за № 167-К
--

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений, предусмотренных «Соглашением между Свердловским областным объединением организаций профсоюзов "Федерация профсоюзов Свердловской области", Региональным объединением работодателей "Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей" и Правительством Свердловской области на 2015 - 2017 годы, Территориальным Соглашением между Администрацией НГО, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза г. Новоуральска на 2016-2018 годы», и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.2. Настоящий коллективный договор принимается как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа-интернат №53».

Работники – все лица, работающие в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа-интернат №53», принятые на постоянную, срочную или временную работу.

Работодатель – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат №53», представляемое его руководителем – директором МАОУ «Школа-интернат №53».

Администрация – должностные лица, руководящий персонал МАОУ «Школа-интернат №53». В состав администрации входят: директор, заместители директора, заведующий столовой. Настоящий коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, содержания, медицинского обслуживания и питания обучающихся, на прием на работу, продвижение в должности, обеспечение занятости работающих, своевременной оплаты, совершенствование условий труда.

Администрация признает выборный профсоюзный орган МАОУ «Школа-интернат № 53» единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим соглашением.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам, а также иные вопросы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключён на 2018 – 2020 годы, вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового, но не более трёх лет. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «Школа-интернат № 53», вне зависимости от членства в профсоюзе, в том числе на директора МАОУ «Школа-интернат № 53» в части, не противоречащей трудовому договору между директором школы и Главой НГО.

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования организации;
- в случаях реорганизации организации в форме преобразования;
- в случаях расторжения трудового договора с руководителем организации;
- при смене формы собственности организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение месяца после подписания и регистрации коллективного договора администрация рассылает коллективный договор по подразделениям. Руководители знакомят работников с коллективным договором под роспись.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в МАОУ «Школа-интернат №53» оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу, увольнении руководствоваться ТК РФ, иным законодательством РФ, локальными актами МАОУ «Школа-интернат № 53», принятыми в соответствии с законодательством РФ.

2.3. 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.

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными актами.

2.6. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены статьей 70 ТК РФ.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.8. 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.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 196 ТК РФ).

2.9. Общие основания прекращения трудового договора определяются в соответствии со ст.77 ТК РФ. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в выборный профсоюзный орган проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующий выборный профсоюзный орган, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а также работники за три года до возникновения у них права выхода на пенсию; одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет; опекуны (попечители несовершеннолетних).

2.12. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора представляются гарантии, предусмотренные ст.261 ТК РФ.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, представляется свободное от работы время (один день в неделю) с сохранением средней заработной платы для дальнейшего трудоустройства

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют преимущественное право на возвращение и занятие открывшихся вакансий.

2.15. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

2.15.1. отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

2.15.2. призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

2.15.3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

2.15.4. отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

2.15.5. признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

2.15.6. отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.16. Педагогические и другие работники МАОУ «Школа-интернат №53» обязаны проходить обязательные периодические медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и действующими нормативно-правовыми актами.

Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы.

2.17. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по трудовым спорам.

2.18. Работодатель организует системы повышения квалификации и переобучения для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком.

2.19. Работодатель организует обучение новым профессиям в случае перевода женщин, имеющих детей до трех лет, с рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда на новые рабочие места или в случае их высвобождения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени работников МАОУ «Школа-интернат № 53» устанавливается согласно ТК РФ, трудового договора, Устава, Правилами внутреннего трудового распорядка, определяется расписанием занятий и графиком работы, утвержденным директором по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

3.3. Привлечение работника к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

3.5. Администрация способствует участию работников в профессиональных общественных объединениях.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и 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 в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.8. За ненормированный рабочий день заместителю директора по АХР предоставляется дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней.

3.9. За ненормированный рабочий день заведующему столовой предоставляется дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней.

3.10. За ненормированный рабочий день коменданту, кладовщику, делопроизводителю, секретарю учебной части, ведущему специалисту по кадрам, ведущему юрисконсульту, заведующему производством (шеф-повару) предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

3.11. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней.

3.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

3.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.14. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет и пенсионерам устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время 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 год не допускается.

3.15. Дополнительный день отдыха с сохранением средней заработной платы по личному заявлению работника предоставляется:

- одному из родителей (в том числе, оформившем опекунство или усыновившем ребенка), имеющему ребенка первоклассника на 01 сентября;
- для встречи жены с новорожденным из роддома;
- для проводов сына на срочную службу в Российскую армию.

3.16. Дополнительные два дня отдыха с сохранением средней заработной платы по личному заявлению работника предоставляется:

- в связи с похоронами близких родственников (родители, дети, супруг (а));
- в связи с собственной свадьбой или свадьбой детей.

3.17. Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней.

3.18. В соответствии со ст.335 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года", педагогическим работникам (далее - работникам) может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года.

3.19. Длительный отпуск может предоставляться работнику в любое время.

3.20. Длительный отпуск предоставляется работнику на срок до одного года. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.21. Работники, имеющие право на предоставление длительного отпуска, подают письменное заявление работодателю. Заявление работника на длительный отпуск рассматривается работодателем до 15 дней.

3.22. Разделение длительного отпуска на части не допускается.

3.23. Продление длительного отпуска работника на период болезни на основании листка нетрудоспособности не производится.

3.24. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску на основании заявления работника.

3.25. Предоставление длительного отпуска работникам, работающим по совместительству, не предусмотрено.

3.26. Время нахождения в длительном отпуске не подлежит оплате.

3.27. О досрочном выходе из длительного отпуска работник обязан уведомить работодателя в письменной форме не позднее, чем за 14 дней до даты выхода на работу.

3.28. Работодатель обязуется устанавливать скользящий (гибкий) график работы по заявлению беременной женщины или одного из родителей (опекуна), имеющего малолетнего ребенка (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

4. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель, в пределах выделяемых из бюджета ассигнований на оплату труда работников, их материальную поддержку и поощрение обязуется:

4.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц (за первую половину месяца - 21 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 6 число месяца, следующего за месяцем, за который она начислена). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2. Заработную плату за период отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.2.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.3. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц. Обеспечить удержание из заработной платы работников оплаты труда коммунальных услуг, технического

обслуживания жилья, домашнего телефона и содержания детей в образовательных учреждениях, профсоюзных взносов по заявлениям работников.

4.4. Минимальный размер заработной платы работников МАОУ «Школа-интернат № 53», отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, не должен быть ниже прожиточного минимума, определённого Постановлением Правительства Свердловской области.

4.5. В целях стимулирования роста профессионального мастерства педагогов, закрепления педагогических кадров, привлечения педагогических кадров в сферу образования установить соответствующие надбавки за квалификационные категории. Порядок и суммы выплат устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства РФ, в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области, письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области. Выплаты производить в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Осуществлять согласно законодательству обязательное социальное страхование работников, создавать условия для эффективного действия системы пенсионного, медицинского и социального страхования.

4.7. При увольнении работников в связи с выходом впервые на пенсию (по возрасту, по инвалидности), работник обязан письменно предупредить администрацию за 6 месяцев до увольнения. Выплачивать работнику по совместному решению администрации и выборного профсоюзного органа единовременное пособие при финансовой возможности организации, с соблюдением очередности, проработавшему в учреждениях управления образования города, из них в МАОУ «Школа-интернат № 53» не менее 5 лет:

- не менее 25 лет (женщины 20 лет) – 2 оклада;
- не менее 30 лет (женщины 25 лет) – 3 оклада;
- более 35 лет (женщины 30 лет) – 4 оклада.

В исключительных случаях работнику может быть произведена выплата единовременного пособия при увольнении (в связи с выходом на пенсию впервые) без учета обязательного срока уведомления по согласованию с выборным профсоюзным органом, при наличии финансовой возможности МАОУ «Школа-интернат № 53».

4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников, другими локальными нормативными актами, трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

4.10. Материальная помощь оказывается работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

4.11. В связи с Днем профсоюзного работника (01 февраля) при наличии финансовой возможности учреждения, членам профсоюза осуществляются выплаты в размере до 500 рублей.

4.12. На период прохождения работниками школы диспансеризации и медицинских осмотров за ними сохраняется средняя заработная плата.

4.13. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон с оформлением соответствующего приказа работодателя.

4.14. Ежегодная индексация заработной платы (окладов) работников производится работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ и муниципальными нормативными актами в пределах выделенных из бюджета финансовых средств.

5. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

5.1. Работодатель направляет свои распорядительные документы, необходимые в работе выборного профсоюзного органа, проводит совместные совещания с целью выработки решений, а также работодатель:

5.1.1. Предоставляет выборному профсоюзному органу в бесплатное пользование помещения и оборудование, а также осуществляет хозяйственное содержание указанных помещений.

5.1.2. Обеспечивает гарантии, определенные законодательством РФ, избранному председателю выборного профсоюзного органа, не освобожденному от основной работы, членам выборного профсоюзного органа.

5.1.3. При составлении графиков работы председателя и членов выборного профсоюзного органа учитывать расписания, графики работы и время проведения оперативных совещаний, семинаров, проводимых территориальным комитетом профсоюза, сохранять на этот период их среднюю заработную плату.

5.1.4. Сохраняет систему безналичного перечисления профсоюзных взносов.

5.1.5. Освобождает членов выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, уполномоченных выборного профсоюзного органа по охране труда от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, в объеме не менее 4 часов в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период их средней заработной платы.

6. КУЛЬТУРА И СПОРТ

6.1. Работодатель обязуется: создавать необходимые условия для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.2. Работодатель создает условия для использования работниками и членами их семей объектов физкультурно-спортивного и оздоровительного назначения, спортивного инвентаря и оборудования.

6.3. Руководитель способствуют проведению, а выборный профсоюзный орган организует проведение смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, дней здоровья, различных мероприятий досуговой и спортивной направленности.

6.4. Руководитель совместно с выборным профсоюзным органом организует посещение культмассовых мероприятий.

6.5. Работодатель выделяет средства в пределах имеющихся средств за счет приносящей доход деятельности на проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы, профсоюз содействует их эффективному использованию для организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

7. ОХРАНА ТРУДА, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТЫ

7.1. Руководитель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направление своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии со стандартом учреждения по охране труда «Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, санитарной одеждой, санитарной обувью, санитарными принадлежностями»;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний 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;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья;
- предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда гарантий и компенсаций согласно картам аттестации рабочего места по условиям труда или специальной оценки условий труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным профсоюзным органом;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;
- условия и охрану труда женщин, и в том числе: осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- условия труда молодежи, и в том числе: исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда в пределах выделенного финансирования;
- совместно с выборным профсоюзным органом (уполномоченными выборного профсоюзного органа или трудового коллектива) организацию контроля за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с выборным профсоюзным органом, совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- организацию в установленные сроки обучения и проверки знаний по безопасности труда и промышленной безопасности руководителей, специалистов и работников, занятых на опасных производственных объектах, а также членов комитетов (комиссий) по охране труда профсоюзного комитета.

7.3. Руководитель совместно с выборным профсоюзным органом создаёт комиссию по охране труда на паритетной основе, обеспечивает необходимые условия для ее деятельности.

7.4. При расследовании несчастного случая на производстве в состав комиссии включается представитель выборного профсоюзного органа. Степень вины работника определяется с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

7.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.6. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев.

7.7. Утвердить в качестве приложения соглашения по охране труда работодателя и выборного профсоюзного органа МАОУ «Школа-интернат № 53».

8. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ВЫБОРНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНОМ

По согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ принимаются решения по следующим вопросам:

8.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ.

8.1.1. Сокращение численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 ТК РФ).

8.1.2. Расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ).

8.1.3. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 ТК РФ).

8.2. Привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст.99 ТК РФ)

8.3. Составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ).

8.4. Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа (статья 105 ТК РФ);

8.5. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни в других случаях, помимо предусмотренных в статье 113 ТК РФ (необходимо также письменное согласие работника).

8.6. Утверждение графиков отпусков (статья 123 ТК РФ).

8.7. Установление системы оплаты и стимулирования труда в локальных нормативных актах организации (ст.135, 144 ТК РФ).

8.8. Утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

8.9. Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ).

8.10. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, устанавливаемые локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа (ст.154 ТК РФ).

8.11. Определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ).

8.12. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ).

8.13. Разработка и принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ).

8.14. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ).

8.15. Применение дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ).

8.16. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ).

8.17. Введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ).

8.18. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

8.19. Установление порядка проведения аттестации работников локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа (ст.81 ТК РФ).

8.20. Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа (ст.153 ТК РФ).

8.21. Работодатель обязан учитывать мнение выборного профсоюзного органа по иным вопросам, не перечисленным в настоящем разделе, подлежащее учету в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Молодыми работниками считаются работники школы в возрасте не старше 35 лет. Молодыми специалистами считаются работники школы в возрасте до 35 лет и имеющие высшее или среднее профессиональное образование. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности школы.

9.1. Работодатель с целью привлечения молодежи и более эффективного участия молодых специалистов в работе обязуется:

9.1.1. При наличии средств обеспечить повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в три года.

9.1.2. Развивать институт наставничества. В течение первого года работы молодого специалиста закреплять за ним наставника в соответствии с Положением о наставничестве в МАОУ «Школа-интернат № 53».

9.1.3. Способствовать созданию молодежной комиссии выборного профсоюзного органа.

9.2. Выборный профсоюзный орган: создаёт молодёжную комиссию с целью защиты социальных прав и гарантий, информирования, усиления социальной активности работающей молодёжи.

9.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

9.3.1. Создать при профсоюзе комиссию по работе с молодежью;

9.3.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.3.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё трудовым законодательством гарантий и компенсаций (ст. 173 – 177 ТК РФ);

9.3.4. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюза в вопросах защиты их социально – экономических интересов;

9.3.5. Организовать и проводить массовые физкультурно – оздоровительные мероприятия и спартакиады, дни здоровья;

9.3.6. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и молодых специалистов;

9.3.7. Привлекать молодых работников к управлению МАОУ «Школа-интернат № 53», к улучшению условий труда.

9.4. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом:

- создают условия для профессионального роста молодежи;
- создают кадровый резерв;
- развивают институт наставничества, поощряя работу наставников.

9.5. Молодым работникам, прибывшим по приглашению работодателя на работу и заключившим трудовой договор, а также молодым специалистам, независимо от постоянного места жительства, работодатель при наличии финансовой возможности частично берет на себя затраты по возмещению платы за проживание в общежитии или съемном жилье (при этом размер возмещаемой суммы устанавливается с учетом платы за проживание совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа).

10. РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ

10.1. С целью оказания социальной поддержки в МАОУ «Школа-интернат № 53» действует Совет неработающих ветеранов, включающий в себя пенсионеров и инвалидов, ранее работавших в школе.

10.2. Работодатель обязуется безвозмездно предоставлять действующему Совету неработающих ветеранов помещение для проведения заседаний, совместно с профсоюзным комитетом организовывать для неработающих пенсионеров вечера отдыха, чаепития.

10.3. Выборный профсоюзный орган выделяет материальные средства для поздравления с юбилейными и праздничными датами неработающих пенсионеров, а также организует участие неработающих пенсионеров в мероприятиях, посвященных юбилейным и праздничным датам школы.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Выборный профсоюзный орган:

11.1. Осуществляет защиту членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, их социальных льгот и гарантий, предусмотренных данным соглашением.

11.2. Выступает от лица членов профсоюза по вопросам социальной защиты.

11.3. Содействует укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, разрешению трудовых споров и конфликтов.

11.4. За счет профсоюзного бюджета оказывает членам профсоюза материальную помощь.

11.5. Оказывает членам профсоюза юридическую помощь путем приглашения юриста для консультации по вопросам трудового законодательства и социального страхования.

11.6. Проводит культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

11.7. В соответствии со ст. 29 ТК РФ представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров.

11.8. Ходатайствует перед администрацией о награждении и поощрении работников за добросовестный труд, в связи с юбилейными и праздничными датами, по итогам учебного года.

11.9. При увольнении работников предпенсионного возраста (мужчины 58-59 лет, женщины 53-54 года) в связи с сокращением численности работающих содействует оформлению досрочной пенсии Центром занятости населения г. Новоуральска.

11.10. Содействует улучшению быта и оздоровлению работников школы и их семей.

11.11. Оказывает моральную и социальную поддержку неработающим пенсионерам школы.

11.12. Проводит работу по вовлечению в профсоюзную организацию новых членов из числа работников школы.

12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими государственными инспекциями по труду.

12.2. 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 (статья 51 ТК РФ).

12.3. Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании трудового коллектива два раза в год.

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

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

12.6. Профсоюз уведомляет Работодателя о выявленных нарушениях законов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего коллективного договора. Работодатель обязуется рассматривать представления профсоюза о выявленных

нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего договора, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в недельный срок профсоюзу».

13. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

13.1. Изменение и дополнение настоящего коллективного договора производятся по взаимному соглашению сторон путём издания совместных решений администрации и выборного профсоюзного органа.

Приложение к Коллективному договору
между администрацией и трудовым
коллективом МАОУ «Школа-интернат №
53» на 2018 г. – 2020 г.
Утвержден на общем собрании трудового
коллектива (протокол № 04 от 07.12.2017 г.)

Соглашение
по охране труда работодателя и выборного профсоюзного органа МАОУ «Школа-интернат № 53»

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс.руб.	Сроквыполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	в т.ч. женщин	Всего	в т.ч. женщин
1.Организационные мероприятия										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.1	Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)	Руб.	-		На календарный (учебный год)	Директор			Тяжелые физические работы в МАОШ «Школа-интернат № 53»	Не выполняются
1.2	Организация обучения и проверки знаний по ОТ, ПБ, электробезопасности и гигиенической подготовке должностных лиц и работников учреждения в сроки, установленные	Чел.	148			Директор	148	119		

	нормативными правовыми актами.									
1.3	Организация обучения по ОТ в учебных центрах	Чел.	4 3 3	9,2 6,9 6,9	III – 2018 г. I – 2019 г. II, III–2020 г.	Директор				
1.4	Организация проведения специальной оценки условий труда в 2018 году в 2019 году в 2020 году	PM PM PM	16 30 34	Согласно расценкам на 2017г.: 24 45 51	2018 г. 2019 г. 2020 г.	Заместитель директора по АХР				
1.5	Обеспечение планирования мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда по итогам специальной оценке условий труда	-	-	-	В течение месяца после завершения специальной оценки условий труда	Председатель комиссии по проведению специальной оценке условий труда				
1.6	Обеспечение гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда	Чел.	18			Директор				
1.7	Обеспечение гарантий прав работников на безопасные условия и охрану труда, предусмотренные законодательством РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах	Чел.	148			Директор, ведущий специалист по кадрам, ведущий юрист-консульт				
1.8	Разработка и утверждение перечней работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: - ежегодные и периодические медицинские осмотры; - бесплатная выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;	Чел. Чел.	148 49	300 (в год) 80		Заместитель директора по АХР, кладовщик.	148	119		

	- компенсация (доплаты) за работу во вредных условиях труда; - право на укороченный рабочий день и дополнительный отпуск; - обеспечение бесплатной выдачи мыла и других моющих средств	Чел. Чел. Чел.	17 11 148							
1.9	Пересмотр и внесение изменений, дополнений в действующие в ОУ локальные акты по ОТ и безопасности образовательного процесса	Шт.	-	-	В течение года по мере необходимости	Заместитель директора по АХР, ведущий специалист по ОТ				
1.10	Обеспечение нормативно-правовыми, справочными и информационными материалами по ОТ структурных подразделений ОУ	Комплектов	3	-	В течение года	Заместитель директора по АХР, ведущий специалист по ОТ				
1.11	Организация и проведение периодических проверок состояния ОТ, ПБ, электробезопасности, санитарного содержания помещений, открытых площадок и территории школы	-	-	-	Ежеквартально	Заместитель директора по АХР, ведущий специалист по ОТ				
1.12	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		2	-	2р. в год (весна, осень)	Заместитель директора по АХР				
1.13	Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ в соответствии с утвержденным Положением	-	-	-	В течение года (не менее 2 раз в год)	Директор, председатель профкома				
1.14	Создание и организация работы комиссий:	-	-	-	В течение года в соответствии с	Заместитель директора по АХР				

	- совместной комиссии (комитета) по ОТ; - по специальной оценке условий труда; - по проверке знаний по ОТ работников; - по проверке знаний ПБ.				планом работы по ОТ					
1.15	Организация совместного с профсоюзным комитетом контроля за состоянием условий труда и выполнением соглашения по ОТ	-	-	-	2р. в год	Директор, председатель профкома				
1.16	Информирование коллектива школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых	-	-	-	2р. в год	Председатель профкома				
2. Технические мероприятия										
2.1	Организация очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг.			По договору с обслуживающей организацией	В течение года согласно графика	Заместитель директора по АХР				
2.2	Организация проведения испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания, электрооборудования.			По договору с обслуживающей организацией	В течение года	Заместитель директора по АХР				
2.3	Организация своевременной замены ламп дневного света, их утилизации.	Шт.		По договору с обслуживающей организацией	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР				
2.4	Приобретение, ремонт хозяйственного инвентаря, инструмента для обслуживающего персонала	Шт.			По мере необходимости	Заместитель директора по АХР				
2.5	Очистка крыш зданий, территории школы	Шт.	-	-	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР				

	(организация подсыпки территории, вывоза отходов, мусора от деятельности школы)									
2.6	Замена мебели: - спальные комнаты - игровые комнаты - учебные классы	Шт.	-	-	-	Заместитель директора по АХР				
2.7	Проверка и испытание стандартного, нестандартного спортивного оборудования, приставных лестниц и лестниц-стремян	Шт.	-	По договору с обслуживающей организацией	август	Заместитель директора по АХР				
2.8	Поддержание в актуальном состоянии уголков по ОТ, ПБ	Шт.	-	-	В течении года	Заместитель директора по АХР, ведущий специалист по ОТ				
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
3.1	Проведение медицинских осмотров: - предварительных - периодических	Чел. Чел.			По мере необходимости, в соответствии с графиком	Ведущий специалист по кадрам Ведущий специалист по ОТ				
3.2	Организация лабораторных исследований в соответствии с утвержденной Программой производственного контроля		-	70	Согласно Программе производственно контроля	Заместитель директора по АХР, заведующий столовой.				
3.3	Обеспечить работников бесплатными витаминами противовирусными препаратами. Укомплектование аптек первой помощи	Шт.	10	30	По мере необходимости 2р. в год	Медицинская сестра				
3.4	Приобретение для медпункта необходимых медикаментов, приборов, оборудования, расходных материалов	-	-			Медицинская сестра				
4. Мероприятия по обеспечению СИЗ										
4.1	Приобретение выдача	Чел.	49	80		Заместитель				

	спец.одежды, спец.обуви и др. средств защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормативами					директора по АХР, кладовщик				
4.2	Приобретение чистящих (моющих) и дезинфицирующих средств для уборки помещений				В течение года ежеквартально	Заместитель директора по АХР, кладовщик				
	Обеспечение работников, воспитанников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами			180						
4.3	Обеспечение стирки и ремонта спец.одежды, постельного белья			120	В течение года	Заместитель директора по АХР, кладовщик				
5. Мероприятия по ПБ										
5.1	Разработка, утверждение инструкций	Шт.			По мере необходимости	Заместитель директора по АХР				
5.2	Поддержание сохранности и укомплектованности пожарных шкафов	Шт.			Постоянно	Заместитель директора по АХР				
5.3	Организация обучения работников и воспитанников мерам пожарной безопасности, проведение эвакуаций	Шт.	2		Сентябрь Апрель	Заместитель директора по АХР				
5.4	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций чердачных помещений, штор и др.	Шт.	2		Проверка 2р. в год	Заместитель директора по АХР				

Председатель профкома
 МАОУ «Школа-интернат № 53»
 Е.В.Блинкова
 «11» января 2017 г.

Директор
 МАОУ «Школа-интернат № 53»
 Е.В. Титов
 «11» января 2017 г.



Прошнуровано и пронумеровано

27/марта 2016 г.

Директор
МАОУ «Цикла-интернат № 53»

Е.В. Титов