


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа-
интернат для обучающихся и воспитанников с
ограниченными возможностями здоровья
(нарушение опорно-двигательного аппарата) № 4
г. Челябинска»
(МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска»)
на 2022 - 2024 годы

От работодателя:

Директор МБОУ «Школа-интернат
№4 г. Челябинска»

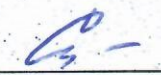


« 22 » января 2022 г.

Потапчук С.В.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБОУ «Школа-
интернат №4 г. Челябинска»



« 27 » января 2022 г.

Синельникова С.В.

Принят на Общем собрании работников МБОУ «Школа-интернат №4
г. Челябинска» « 27 » января 2022 г.
(протокол № 1 от 27.01.2022 г.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации, работники, не являющиеся членами профсоюза, которые имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ), работодатель в лице его представителя — директора Потапчук Светланы Валентиновны.

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

1.5. Срок действия коллективного договора три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий (не более трёх лет).

1.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ).

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.15. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов работодателем, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31 декабря 2024 года.

1.17. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

1.18. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.19. Приложениями к Коллективному договору являются:

Правила внутреннего трудового распорядка,

Положение об оплате труда работников,

Соглашение по охране труда,

Положение об общем собрании работников,

Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» длительного отпуска сроком до одного года.

1.20. Работодатель размещает копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на стендах внутри помещений учреждения.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2.1. Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

2.2. Сторонами социального партнерства в МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

2.3. Социальное партнерство в МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

2.4. Представителями работников в социальном партнерстве являются члены выборного органа первичной профсоюзной организации или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.5. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

2.6. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет руководитель учреждения (директор).

2.7. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров в порядке в соответствии со статьями 36-39 ТК РФ.

2.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» представляет в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами соответствующего профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, – интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (соглашения), а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (статья 29, 30 ТК РФ).

2.9. Стороны социального партнерства МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным статьей 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

2.10. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора образуется комиссия.

2.11. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных

переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

2.12. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.13. Сторонами социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, могут заключаться различные соглашения (ст.45 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Раздел III), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Заемный труд в учреждении запрещен.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (бессрочно).

3.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.6. Условия труда на рабочем месте, а также гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте являются обязательными для внесения в трудовой договор (статья 57 ТК РФ).

3.7. Изменение условий трудового договора допускается по соглашению сторон либо в соответствии с требованиями ст. 74 ТК РФ.

3.8. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

3.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.11. При составлении штатного расписания работодатель определяет наименование должностей педагогических работников в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, медицинских работников в соответствии номенклатурой должностей медицинских работников, а также иных

работников в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником или профессиональными стандартами.

3.12. Право на занятие педагогической и медицинской деятельностью имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

3.13. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.14. Заключение гражданско-правовых договоров в учреждения между работником и работодателем не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

3.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.16. Нормы профессиональной этики работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.17. В МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с федеральным законодательством, регулирующим социальную защиту инвалидов, а также соответствующими нормативными актами Челябинской области.

3.18. В процессе трудовой деятельности обмен документами и информацией между работником и работодателем производится, в том числе, с помощью электронных и иных технических средств: электронной почте, факсу и пр. Конкретный способ взаимодействия отражается в трудовом договоре.

3.19. С целью идентификации отправителя и получателя документов и информации, в трудовом договоре должны быть указаны номер факса, адрес электронной почты или другого электронного или технического средства отправителя и получателя.

3.20. Работник имеет право отказаться от обмена документами и информацией с помощью электронных и иных технических средств в любой момент после заключения трудового договора, путем заключения дополнительного соглашения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной и, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

4.2.1. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке,

предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.3.1. В зависимости от должности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными документами на федеральном уровне («Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержденное приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г № 536).

4.4. Работнику может быть установлен режим работы на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по заявлению женщины или лиц, указанных в части второй ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов.

4.6. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.7. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.8. Каникулярное время обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском педагогов, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

4.9. В периоды каникул педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени).

4.10. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном настоящим коллективным договором порядке.

4.11. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.12. Педагогические работники могут привлекаться к работе в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, организуемом на базе МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском.

4.13. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, организуемом на базе МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска», в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки, сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

4.14. Для педагогических работников, привлекаемых в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, организуемом на базе МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска», может устанавливаться с согласия работника суммированный учет рабочего времени без изменения общей недельной продолжительности рабочего времени.

4.15. В обязанности педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, могут быть включены обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками по должностям воспитателей, старших вожатых или вожатых (письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 16 июля 2019 года № ПЗ-741/06 «О направлении разъяснений»).

4.16. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.17. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работающих инвалидов составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет составляет 31 календарный день. Предоставляется в удобное для указанной категории работников время (ст. 267 ТК РФ).

4.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

4.20. Педагогические работники на основании ст. 335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение к Коллективному договору).

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

4.23. Продление, перенесение, разделение отпуска на части, а также отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

4.24. 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.

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

при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,

дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней,

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,

в других случаях согласно ст.128 ТК РФ.

4.26. Общим выходным днем является воскресенье.

4.27. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.28. Перерыв для отдыха и питания для работников не должен быть более двух часов и менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Конкретная продолжительность указанного перерыва отражается в трудовом договоре.

4.29. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.30. Работодатель обеспечивает педагогическим и медицинским работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.31. По результатам специальной оценки условий труда работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

4.31. Продолжительность и порядок предоставления работникам дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.32. Длительным отсутствием педагогических работников, осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство считается непрерывное отсутствие на работе (по различным основаниям: временная нетрудоспособность, командировка, отпуск и др.) свыше пяти рабочих дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» устанавливается на основе системы оплаты труда, определенной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010. № 18/7).

5.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, выделенных учреждению на соответствующий финансовый год.

5.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину месяца (аванс) 25-го числа месяца, а расчет за предыдущий месяц производится 10-го числа следующего месяца.

5.4. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (рублях) путем перечисления денежных средств на счет, открытый работником в кредитной организации, по реквизитам, указанным в заявлении работника.

5.6. Расходы по оформлению и обслуживанию счета в кредитной организации, выбранной работником, а также банковской пластиковой карты (счета) несет работник.

5.7. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, утверждаемых приказом директора. Для разработки показателей и критериев оценки эффективности труда в каждом подразделении учреждения создается комиссия.

5.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

5.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.12. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

5.13. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% от заработной платы (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

5.14. При наличии письменных заявлений работников, работодатель в течение календарного года производит стандартные налоговые вычеты из заработной платы работников, имеющих детей, в порядке и размере, установленном налоговым законодательством Российской Федерации.

5.15. Работодатель обязуется возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

5.16. Ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет работодатель (ст. 142 ТК РФ).

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность (ст.166-169 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170-172 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (часть первая ст. 127 ТК РФ, часть девятая ст. 136 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178 -181 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;
- в случае сдачи работниками крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

6.2. Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием своим библиотечным фондом и музеем, спортивным и актовым залами (во внеучебное время) для проведения культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение 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.

7.2. Работникам, направляемым на профессиональное 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.

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

7.4. Работодатель содействует дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность.

7.5. Работодатель определяет формы, сроки дополнительного профессионального образования работников на каждый календарный год с учётом потребностей и развитием учреждения, а также результатов аттестации педагогических работников.

7.6. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года.

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

7.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) с учетом нужд учреждения.

7.9. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником учреждения ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы в соответствии с главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.10. Ученический договор с работником данного учреждения является дополнительным к трудовому договору.

7.11. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.12. Проведение аттестации педагогических работников учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, сформированной в учреждении в соответствии с Положением об

аттестации педагогических работников учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

7.13. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти Челябинской области.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

8.1. Работодатель обязуется уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

8.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.3. О возможном массовом высвобождении работников информация в территориальную службу занятости должна предоставляться работодателем не менее чем за три месяца.

8.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

8.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

8.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата, а также ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов (в пределах установленной квоты).

8.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса (ст. 82 ТК РФ).

8.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителя (его заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Стороны совместно обязуются для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, на внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (приложение – Соглашение по охране труда).

9.2. Стороны участвуют в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках Соглашения по охране труда.

9.3. Стороны способствуют формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

9.4. Стороны обеспечивают:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса, по контролю состояния зданий, по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приёмке образовательного учреждения на готовность к новому учебному году, по оказанию материальной помощи и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев.

9.5. Стороны осуществляют административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

9.6. Стороны контролируют выполнение организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

9.7. Стороны организывают:

проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

9.8. Работодатель обязуется:

9.8.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

9.8.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками.

9.8.3. Осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

9.8.4. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.8.5. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

9.8.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

9.8.7. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников учреждения.

9.8.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

9.8.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.8.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.8.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

9.8.12. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

9.8.13. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

9.8.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке.

9.8.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

9.8.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.9. Работники обязуются:

9.9.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.9.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

9.9.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.9.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.9.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.10. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.11.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

9.11.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

9.11.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

9.11.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

9.11.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях учреждения.

9.11.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

9.11.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим

коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

9.11.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее – молодых педагогов) и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в учреждении;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов и их наставников по итогам работы за год;
- создание условий для профессионального роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение молодежного профсоюзного актива.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет мониторинг условий и результатов деятельности молодых педагогов в учреждении.

10.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- закрепить наставников за молодыми педагогами;
- создавать условия для закрепления молодых педагогов в учреждении.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Отраслевого соглашения между Комитетом по делам образования города Челябинска и Координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска.

11.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Увольнение работника по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.6. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ), а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.9. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 ст. 81 ТК РФ, с работниками – членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, – с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 ст. 81 ТК РФ.

11.10. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.11. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.12. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

другие вопросы.

11.13. Информация о деятельности Профсоюза отображается на информационном стенде в здании учреждения и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.14. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий муниципальный орган по труду, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Сторонами осуществляется контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

12.4. Стороны отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год. Информация о выполнении условий Коллективного договора ежегодно рассматривается на заседании профсоюзного комитета МБОУ «Школа-интернат №4 г. Челябинска» и доводится до сведения работников учреждения.

12.5. Стороны рассматривают в 14-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

12.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54,55 ТК РФ) работодатель несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление

информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.