

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«САРАТОВСКИЙ КОМПЛЕКС – ИНТЕРНАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ  
ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель  
профсоюзной организации  
коллектива работников  
ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и  
лиц с ОВЗ»

 Н.Е. Иванова  
от «21» апреля 2020 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:


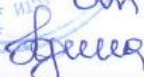
Директор ГАПОУ СО  
«СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ»

 А.А. Матасова  
от «21» апреля 2020 г.  


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020-2023 гг.

Саратов 2020 г.



 64510932-КД  
от 28.04.2020  


## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Трудовые отношения .....	8
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	15
4. Рабочее время и время отдыха.....	15
5. Нормирование и оплата труда .....	19
6. Условия и охрана труда .....	24
7. Социальные гарантии работников.....	27
8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	28
9. Заключительные положения .....	33

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ» между администрацией и трудовым коллективом комплекса-интерната.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем (ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ») в лице директора Матасовой Алевтины Анатольевны и работниками (трудовым коллективом) ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ» в лице председателя выборного профсоюзного комитета работающих и обучающихся в ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ» Ивановой Натальи Евгеньевны.

1.3. Коллективный договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Конвенции Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Устава ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ», отраслевого соглашения и других нормативных актов. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, а по вопросам, организацию которых берет на себя профсоюз - только на членов профсоюза.

1.4. Администрация и работники Учреждения – стороны настоящего договора – признают профсоюзный комитет единственным представителем, уполномоченным вести переговоры по защите коллективных и индивидуальных социально-трудовых прав, и интересов работников, заключать договоры и соглашения от имени работников и участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

1.5 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора и трудовых договоров.
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

#### 1.7.2. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профком защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанным с трудом отношениям членов Профсоюза, уплачивающих профсоюзной организации ежемесячно один процент от заработной платы, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения его полномочиями.

#### 1.7.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8 Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива Учреждения сроком на три года, действует в течение 2020- 2023 гг. и вступает в силу со дня подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения, либо продления действия настоящего договора на новый срок, Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния учреждения после принятия коллективного договора Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на Общем собрании коллектива.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Коллективный договор обязателен для выполнения всеми должностными лицами и работниками ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ». Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для администрации ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ» и сотрудников. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. При невыполнении обязательств по коллективному договору к виновным применяются меры воздействия в соответствии с трудовым кодексом, Правилами внутреннего распорядка и другими нормативными актами.

1.12. При приеме на работу новых работников администрация знакомит их с действующим коллективным договором.

Работники в обязательном порядке должны быть ознакомлены под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Работники Учреждения в своей производственной деятельности руководствуются Уставом ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ», Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, локальными нормативными актами, приказами директора Учреждения, трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.



2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового

договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора комплекса-интерната, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- выхода на работу преподавателя из долгосрочного отпуска без содержания (1 год).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязаны 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.

2.13. Работники имеют право заключать договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы на условиях внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день (статьи 284 ТК РФ). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату.

2.14. По соглашению между работником и администрацией при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

2.15. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни и оплата этой работы производится, в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за

день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.17. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включаются представители Профкома.

2.18. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников Учреждения.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжение трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым

считается увольнение в течение одного месяца количество работников, превышающего 3% от общей численности работников.

В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель в этот период под роспись представляет работнику список вакантных должностей Учреждения (при их наличии) для перевода его на другую работу. При отсутствии вакансии по окончании 2 месяцев в соответствии с ТК РФ производится сокращение сотрудника с выплатой пособий в соответствии с ТК РФ.

2.19. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Профком в течение 5 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое решение о согласовании вопроса об увольнении работника - члена профсоюза.

В случае несогласия Профкома с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех дней проводит с Работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом (ст. 373 ТК РФ). При не достижении согласия, протокол дополнительных консультаций передается в комиссию по трудовым спорам, создаваемой совместно с администрацией и профкомом в соответствии с действующим законодательством. Решение комиссии по трудовым спорам является обязательным для исполнения и может быть обжаловано в судебном порядке.

2.20. В целях содействия занятости работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на сохранение рабочих мест при сокращении имеют работники предпенсионного возраста.

2.21. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы и сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию сотрудников в срок, установленный Работодателем..

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего или среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с локальными нормативными актами. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, условиями трудового договора.

4.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. В случаях, предусмотренных ст. 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.

4.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.7. В каникулярное время административно-хозяйственный персонал привлекается к иным организационным и хозяйственным работам, не требующих специальных знаний и умений в пределах установленного им рабочего времени.



4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством РФ устанавливается следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- рабочим и служащим – 28 календарных дней;
- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- медицинским работникам – 42 календарных дня;
- работникам из числа инвалидов добавляются 2 календарных дня к ежегодному оплачиваемому отпуску.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, он письменно уведомляет администрацию о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с работником произведут соответствующие выплаты.

4.11. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, при условии предоставления оставшейся части отпуска во взаимно согласованные с администрацией сроки.

4.12. По согласованию администрации и сотрудника очередной отпуск по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам может быть перенесен на другое время.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- за работу без больничного листа в течение года – 3 календарных дня,
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в связи с похоронами близких родственников (родителей, супруга детей) – до 3 рабочих дней;
- работникам, имеющим детей школьного возраста, в начале учебного года (1 или 2 сентября) - 1 рабочий день;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- всем категориям ветеранов (ветеранам войны, ветеранам боевых действий, ветеранам труда и др.) – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам 1 и 2 группы – до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, установленных законодательством.

4.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и уставом учреждения.

4.14. Время перерыва для отдыха и приема пищи, а также график дежурств педагогических и иных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

4.15. Дежурство педагогических и иных работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

4.16. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

4.17. При выделении санаторной путевки после использования очередного отпуска Работодатель по согласованию с работником предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы на время лечения и проезда в лечебное учреждение или последующий очередной отпуск в счет ежегодного.

## **5. Нормирование и оплата труда**

5.1. Продолжительность рабочего времени для всех категорий сотрудников, кроме преподавательского состава, а также должностей и категорий работников, для которых ТК РФ и иными нормативными актами устанавливается иная продолжительность рабочего времени, не может превышать 40 часов в неделю. Режим рабочего времени работников комплекса-интерната регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2 Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

- пятидневной – с двумя выходными днями, при 8 часовом рабочем дне;

– шестидневной – с одним выходным днем (воскресенье), при сохранении нормы часов.

5.3. Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, сотрудниками комплекса-интерната должна выполняться в нерабочее по основной должности время.

5.4. Работников, появляющихся на рабочем месте в нетрезвом состоянии, администрация отстраняется от работы в данный рабочий день.

5.5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда в, условиями трудового договора и иными нормативно-правовыми актами.

5.6. Система оплаты труда работников комплекса-интерната включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. 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.

5.7. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, согласно действующему Законодательству.

5.8. За работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 50 процентов основной ставки.

5.13. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда заработной платы.

5.8. Профком комплекса-интерната имеет право на получение информации о размерах фонда оплаты труда, о нормативах, применяемых для начисления заработной платы и всех в изменениях в оплате труда.

5.9. Выплата заработной платы производится не реже, чем 2 раза в месяц, 7 и 22 числа каждого месяца. Если начало выплат совпадает с выходными или праздничными днями, выплата заработной платы начинается накануне этих дней.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его заработной платы в установленный срок и предварительно письменно известившего работодателя, не допускается. Виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

За решением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, с том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Заработная плата выплачивается в кассе Работодателя, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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.

5.10. Стимулирующие выплаты, надбавки и доплаты устанавливаются приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются. Количество надбавок каждому сотруднику не ограничивается.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании заседания комиссии и устанавливаются на периоды с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря соответствующего года.

5.11. При выплате заработной платы администрация в письменной форме (в форме расчетного листка) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого 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 1 статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- 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);

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.13. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных п. 5.12 настоящего Договора, трудовым кодексом РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается сотрудникам, достигшим пенсионного возраста при увольнении, проработавшим непрерывно в учреждении свыше 10 лет, в пределах имеющихся средств, в размере не более двух должностных окладов.

Выплата производится при отсутствии нарушений трудовой дисциплины за последние 2 года.

5.14. Работникам комплекса-интерната за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, устанавливается доплата в процентном отношении к основной ставке в соответствии с Положением об оплате труда.

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

## **6. Условия и охрана труда**

6.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников комплекса-интерната на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Административная комиссия совместно с Профкомом обеспечивают регулярную проверку учебных и служебных помещений на соответствие норм охраны труда.

6.3. Директор имеет право привлечь в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда и пожарной безопасности в учреждении. Работники имеют право прекратить работу до момента ликвидации конкретного нарушения с сохранением среднего заработка за время вынужденного простоя.

6.4. Профсоюзная организация в лице председателя профкома при наличии письменного заявления потерпевшего вправе предъявить иск в судебном порядке к должностным лицам, по чьей вине были допущены нарушения техники безопасности и условий труда, повлекшие за собой несчастные случаи или хронические заболевания.

6.5. Работодатель обязуется выделять средства на проведение обязательных и внеочередных (ст.213 ТК РФ) медицинских осмотров работников учреждения.

6.6. Работодатель обеспечивает медикаментами аптечки первой помощи на посту для оказания первой помощи.

6.7. Администрация учреждения и комиссия по охране труда профкома не реже одного раза в год отчитывается на заседании профкома о ходе выполнения Соглашения по охране труда.

6.8. С целью создания безопасных условий труда работников учреждения, работодатель обеспечивает:

– безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;



- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством;
- проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сбор, размещение и утилизацию отходов учебной, хозяйственной деятельности подразделений комплекса-интерната в соответствии с нормативными документами Санитарных Правил и Норм (СанПиН);
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для работников.
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования, пожарной сигнализации и др.).
- наличие, функционирование и доступность мест общего пользования в учебном заведении в соответствии с СанПиН;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях комплекса-интерната подготовленных к зиме и для летнего периода.

Учебные кабинеты и мастерские должны соответствовать требованиям СанПиН, требованиям учебного процесса.

Рабочие помещения должны быть укомплектованы необходимым количеством средств огнетушения, пожарной сигнализацией, аптечкой первой помощи на посту для оказания первой помощи.

6.9. В случае низких или высоких температур в помещениях комплекса-интерната по представлению комиссии по охране труда работодатель принимает решение о сокращении рабочего дня до восстановления нормальных условий труда. При сокращении рабочего дня составляется акт за подписями председателя профкома и представителя работодателя.

Немедленное прекращение работ в комплексе-интернате осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, комплекса-интерната о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях комплекса-интерната:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов).

6.10. Работодатель обеспечивает все объекты комплекса-интерната средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях комплекса-интерната вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

## **7. Социальные гарантии работников**

7.1. Работодатель, с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам, занятым на должностях, предусматривающих нормативную продолжительность отпуска в количестве 28 дней, отпуск большей продолжительности за счет присоединения

дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с законодательством.

7.2. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ».

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, предоставляются учебные отпуска без сохранения заработной платы, для сдачи вступительных испытаний, прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ» представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов Профсоюза, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ» и руководителей структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения . Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным

договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний работников.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее четырех часов в день, оплачиваются услуги междугородной связи на сумму, не превышающую 500 рублей в месяц. По заявке Профкома, поданной не менее чем за 10 дней, ему предоставляются транспортные средства.

8.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

8.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

8.8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах перспективных и текущих планов, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о хозяйственной и финансово-экономической деятельности.

8.9. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного

акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (Профком).

Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию. Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.11. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.12. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ» и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.13. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации ГАПОУ СО «СКИПО для инвалидов и лиц с ОВЗ»; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

8.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух

профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

8.15. Не освобожденному от основной работы председателю Профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой из расчета средней заработной платы в количестве трех рабочих дней.

8.16. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.17. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, 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);
- запрет 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—163 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 одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196ТКРФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- другие вопросы.

### **8.18. Профком обязуется:**

8.18.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.18.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.18.3. Участвовать в работе комиссий по назначению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации работников.

8.18.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.18.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.18.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных



нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.18.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.18.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.18.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

8.18.10. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.18.11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников комплекса-интерната в течении 10 рабочих дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании трудового коллектива, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Пролито и срезлено печатно  
на 34 (тридцати четырёх) листах

Директор

ЛАНОВОУСЛУЖБІЮ хуторициданов и ами с ОБЗь  
Матисова А.А.

