

Утверждаю

Директор ГОУ РК «С(К)ШИ №1» г.Емвы


_____ А.Т.Сарбасова

Согласовано

Председатель Совета трудового коллектива
ГОУ РК «С(К)ШИ №1» г.Емвы


_____ И.В.Лыткина



«15» 03/2024 2024г.

«15» 03/2024 2024г.

Коллективный договор

ГОУ РК «С(К)ШИ №1» г.Емвы

на 2024- 2027 годы

Принято на общем собрании трудового коллектива

«15» марта 2024г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
Регистрационный №	78-К/24
от	16 » 05 2024г.
№2 Начальник управления труда:	 Смирнов В.В.

г. Емва

Содержание

1. Общие положения.....	2
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	5
4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении	6
5. Рабочее время и время отдыха	7
6. Условия и охрана труда.....	8
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.....	10
8. Социальные льготы и гарантии.....	11
9. Работа с молодежью	12
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников	12
11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.....	12
12. Ответственность сторон социального партнерства.....	12
13. Заключительные положения	12
Приложение 1	14

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОУ РК «С(К)ШИ №1» г.Емвы (далее – Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Республики Коми, на 2024 - 2026 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Организации, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя – директора Организации.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.6. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.7. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений 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 в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Председатель Совета трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, Договора, иных актов, действующих в организации в соответствии с действующим законодательством;
- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений Председатель трудового коллектива отказывается от организации забастовок;

Председатель трудового коллектива отказывается от организации забастовок;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Принятые изменения и дополнения в Коллективный договор, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда», являющегося частью Договора (приложение №1), принятого с учетом мнения Председателя трудового коллектива.

2.1.2. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца.

2.1.3. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от Сторон, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

2.1.4. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере: составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

2.1.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.1.6. Воспитателям интерната за разделение рабочего дня на части с перерывом более 3 часов (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) устанавливается доплата до 15%. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

2.1.7. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, по которой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.1.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.9 Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

2.1.10 Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю

со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

2.1.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 ТК РФ).

2.1.12. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет) выплачиваются в соответствии с Положением (приложение №1).

2.1.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (глава 26 ТК РФ).

2.1.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (статья 124 ТК РФ).

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организации для определения размера стимулирующих выплат.

2.2.2. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

2.2.3. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (статья 168 ТК РФ) по проезду, найму жилого помещения, суточные.

2.3.2. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

2.3.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

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

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 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, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 3 года.

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Председателя совета трудового коллектива.

4.2. Работодатель и Председатель совета трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

4.3. Работодатель совместно с Председателем совета трудового коллектива принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет Председателю совета трудового коллектива информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.5. Работодатель по согласованию с Председателем совета трудового коллектива организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (55 лет женщины и 60 лет мужчины);
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;
- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Председатель совета трудового коллектива обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя с письменного согласия работника и с учетом мнения Председателя совета трудового коллектива.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

5.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Председателя совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством

5.1.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считаются рабочим временем педагогических и других работников организации, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.1.6. Педагогические работники организации не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (статья 335 ТК РФ).

5.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6. Условия и охрана труда

6.1. Обязанности Работодателя в области охраны труда:

6.1.1. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статья 219 ТК РФ).

6.1.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.3. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 214 ТК РФ).

6.1.4. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда.

6.1.5. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.1.6. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с Председателем совета трудового коллектива проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Председателем совета трудового коллектива вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда.

6.1.6. Создать из представителей Работодателя и Председателя совета трудового коллектива комиссию по охране труда.

6.1.7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 265 ТК РФ);

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (статья 265 ТК РФ);

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно (статья 220 ТК РФ).

6.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней - ст. 117 ТК);

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда - ст.147 ТК РФ);

6.1.10. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

6.1.11. Проводить обучение уполномоченных лиц по охране труда.

6.1.12. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования.

6.1.13. Обеспечивать за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), в том числе диспансеризацию работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.14. Обеспечивать работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляет иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Обязанности работника в области охраны труда (статья 215 ТК РФ):

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

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

6.3. Обязательства Председатель совета трудового коллектива:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными лицами по охране труда, членами комиссии по охране труда.

6.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения Договора и трудового договора.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский кабинет.

7.1.4. Проводить совещания и семинары по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организации телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).

7.1.8. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и Председатель совета трудового коллектива договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с Председателем совета трудового коллектива обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.2.1. Награждать работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения Почетными грамотами с выплатой денежной премии.

8.2.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.3. Для работников организации проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные Дню семьи, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Дню знаний, Дню учителя, Новому году.

8.2.4. Организовывать для работников спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд).

8.2.5. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,

подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.2.6. Предоставлять 1 день отгула на каникулах или прибавить его к отпуску по результатам каждого квартала в течение текущего периода за работу без больничного листа и 1 день в год за сдачу норм ГТО (по итоговому протоколу фестивалей, по новым внесённым данным в личном кабинете сайта ВФСК ГТО, получения знака ГТО или Приказа). Отгулы предоставляются в текущем году, не переносятся на следующий год, аннулируются после 31 декабря.

8.2.7. Осуществлять мероприятия в рамках реализации Национальных проектов «Демография», «Семья» направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.

9. Работа с молодежью

9.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.3. Работодатель при участии Председателя трудового коллектива организует:

- спортивный и культурный досуг молодежи;
- закрепление за молодыми работниками наставников из числа опытных работников.

10. Гарантии прав Председателя совета трудового коллектива

10.1. Работодатель соблюдает права Председателя совета трудового коллектива, всемерно содействует его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации (предприятия) по согласованию с Председателем совета трудового коллектива.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Председателя совета трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и Уставом несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение

совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованном порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду.

13.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в год.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Действие Договора распространяется на всех работников организации.

13.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 ТК РФ).

13.7. Договор заключен на срок 3 года (статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

13.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми (статья 50 ТК РФ).

13.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 2 Положение об оплате труда работников ГОУ РК «С(К)ШИ №1» г.Емвы;

приложение № 3 Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

приложение № 4 Положение о порядке расследования несчастных случаев;

приложение № 5 План оздоровительно-профилактических мероприятий;

приложение №6 Перечень рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств, обязательных предварительных и периодических медосмотров.