

Представитель трудового коллектива

  
М.Н.Саросек  
«28» мая 2018 г.

Представитель работодателя

  
Директор МАОУ ШИЛИ  
И.А.Карпов  
«28» мая 2018 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
города Калининграда школы-интерната лицея-интерната

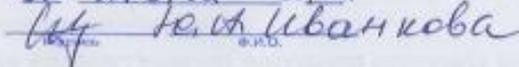
на 2018-2021 гг.

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ул. Геологическая, 1

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 02.39.01.08.  
92000, 92310, 05533

«01» июня 2018г.

  
И.А.Иванова  
Ф.И.О.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении города Калининграда школе-интернате лицее-интернате (МАОУ ШИЛИ).

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ ШИЛИ.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАОУ ШИЛИ, в лице их представителя – представителя трудового коллектива Саросек Марии Набиолловны;
- работодатель в лице его представителя - директора Карпова Игоря Анатольевича.

**1.4.** Работники уполномочили представителя трудового коллектива представлять их интересы в социальном партнерстве (ст.31 Трудового кодекса РФ).

**1.5.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ ШИЛИ.

**1.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

**1.13.** Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.14.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

**1.15.** Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**1.16.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда школы-интерната лицея-интерната;

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда школы-интерната лицея-интерната;

- Положение об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, экономиста муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда школы-интерната лицея-интерната;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- перечень работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств;

- перечень профессий и должностей, для которых обязательны предварительных и периодический медицинский осмотры;

- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениям, настоящим договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается между работником и работодателем в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). 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.

**2.3.** Трудовой договор с работником заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**2.4.** В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

**2.5.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников в соответствии с Положением об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в ежегодный основной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**2.6.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

**2.7.** На педагогического работника с его согласия приказом могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

**2.8.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**2.9.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

**2.10.** По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся

в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

**2.12.** Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

### III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

**3.1.** Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда школы-интерната лицей-интерната (приложение № 1), Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда школы-интерната лицей-интерната (приложение № 2), Положения об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, экономиста муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда школы-интерната лицей-интерната (приложение № 3).

**3.2.** Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца – 5 и 20 числа, путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

**3.3.** Заработная плата выплачивается в пределах объема средств, утвержденных на текущий год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования учреждения.

**3.4.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

#### **IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1.** Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд образовательной организации.

**4.2.** Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год определяются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

**4.3.** Работодатель обязуется:

**4.3.1.** Организовывать подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование в соответствии с планом (в разрезе специальности).

**4.3.2.** Обеспечивать дополнительное профессиональное образование работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет (ст. 49 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

**4.3.3.** В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (расходы по найму жилого помещения, суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

**4.3.4.** В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах.

**4.3.5.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

## **V. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Работодатель обязуется:

**5.1.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**5.2.** Стороны договорились, что:

**5.2.1.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- инвалиды.

**5.2.3.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**6.1.** Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 4), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**6.2.** Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

**6.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**6.4.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**6.5.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**6.6.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, заседания кафедр, родительские собрания, совещания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

**6.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие празднич-

ные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и 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.

**6.8.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с 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.

**6.9.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, предусмотренной Порядком распределения фонда оплаты и фонда стимулирования труда работников МАОУ ШИЛИ или с предоставлением дополнительного времени отдыха.

**6.10.** Время осенних, зимних, весенних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других 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. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

**6.11.** В каникулярное время учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.п.), в пределах установленного им рабочего времени.

**6.12.** Составление расписания уроков осуществляется с соблюдением санитарных правил с целью недопущения перегрузки учащихся и с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям по возможности при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения уровня самообразования. Работодатель вправе привлекать работника в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.

**6.13.** Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе является суббота.

**6.14.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего

трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников установлено правилами внутреннего трудового распорядка с 13 ч.00 мин. до 14 ч.00 мин.

**6.15.** Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

**6.16.** Работодатель обязуется:

**6.16.1.** Организовать учет явки сотрудников на работу и с работы.

**6.16.2.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

В обязательном порядке работодатель на основании письменного заявления работодателя предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный неоплачиваемый отпуск для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день (1 сентября).

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ**

**7.1.** Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

**7.1.1.** Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

**7.1.2.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**7.1.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказании первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**7.1.4.** Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств работодателя.

**7.1.5.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**7.1.6.** Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**7.1.7.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**7.1.8.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

**7.1.9.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**7.1.10.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников и представители работодателя.

**7.1.11.** Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, выполнением плана мероприятий по охране труда (приложение № 5).

**7.1.12.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников

с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (приложение № 6).

**7.1.13.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложения №№ 7, 8).

**7.2.** Работник в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

**7.2.1.** Соблюдать требования охраны труда.

**7.2.2.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**7.2.3.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

**7.2.5.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

## **VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**8.1.** Стороны договорилось о том, что:

**8.1.1.** Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**8.1.2.** Представитель трудового коллектива включается в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

**8.1.3.** Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- перечень работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств;
- перечень профессий и должностей, для которых обязательны предварительных и периодический медицинский осмотры;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**8.2.** Представитель трудового коллектива обязуется:

**8.2.1.** Представлять и защищать права и интересы всех работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

**8.2.2.** Участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

## IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

**9.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**9.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

**9.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

**9.4.** Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами, социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (*Министерство социальной политики Калининградской области*) (ст. 51 ТК РФ).

**9.5.** Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**9.6.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

**9.8.** Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

**9.9.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.