

Областное государственное казённое общеобразовательное учреждение
«Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23»

Коллективный договор на 2023 – 2025 годы

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области
25 января 2023 года, рег. № 38
вед. конс. Уланова О.В.

Утвержден
решением Собрания трудового
коллектива
Протокол №1 от 09.01.2023 г.

СТОРОНЫ:

От работодателя:

Директор ОГКОУШ № 23



От работников:

Председатель профсоюзной организации
ОГКОУШ №23

Е.В. Баталова

Ульяновск, 2023

Общие положения

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с законодательными и нормативными актами:

- а) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- б) Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- в) Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- г) Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Ульяновской области, на 2021-2023 годы.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – областное государственное казённое общеобразовательное учреждение «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23», далее «**Организация**», в лице директора школы Дейковой Ирины Николаевны именуемой далее «**Работодатель**», и работники организации («**работники**»), далее по тексту «**Стороны**», представленные профсоюзной организацией областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23» в лице председателя первичной профсоюзной организации Баталовой Екатерины Владимировны.

Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, но оставляют за собой право организации и проведения акций протеста в защиту интересов работников, учитывая при этом недопустимость срыва учебного процесса и ущерба наносимого этими акциями обучающимся.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в региональной профсоюзной организации.

При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по

коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

Действие коллективного договора распространяется на работников организации, работодателя, представителей работодателя или отдельных категорий работников, по поручению которых велись переговоры.

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания, независимо от факта уведомительной регистрации.

Работодатель обязуется размножить и разослать коллективный договор не позднее 2-х недель со дня его подписания по списку, согласованного сторонами.

Раздел 1. Трудовые отношения.

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляется заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Работодатель обязуется ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и функциональными обязанностями каждого вновь принимаемого на работу работника до заключения с ним трудового договора (контракта). Работодатель в течение двух недель, с момента приёма на работу работника, предоставляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативно-трудовых актов Российской Федерации, Ульяновской области, Правительства города Ульяновска;
- заключение (перезаключение) коллективного договора по требованию профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- здоровые и безопасные условия труда;

- замену, пополнение технического оснащения и оборудования для повышения уровня учебного процесса;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития организации, её финансового положения и по другим вопросам;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на работе или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ и КЭК) в пределах штатного расписания.

1.4. Работник организации обязуется:

- способствовать выполнению стоящих перед организацией задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье;
- своевременно проходить медицинский осмотр.

Раздел 2. Обеспечение занятости.

2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

2.2. В случае проведения реорганизационных процедур работодатель по согласованию с Учредителем предусматривает сохранение не менее 70% рабочих мест. В случае невозможности сохранения рабочих мест предусматривает переподготовку за счет средств организации не менее 50% работников.

2.3. При кратковременном снижении численности обучающихся организации работодатель обеспечивает: временную приостановку найма работников на вакантные места; перевод работников на режим неполного рабочего времени с их согласия; сокращение управленческих расходов; другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, предоставить профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.

2.6. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 ТК РФ имеют лица:

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на данном предприятии свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста,
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.7. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять 1 оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

Раздел 3. Развитие персонала.

3.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

3.1.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в учебных заведениях и доводит его до сведения работников.

3.1.2. Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.1.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.1.4. Предусматривает при заключении трудового договора (контракта) с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации.

3.1.5. Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.6. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы слушателям подготовительных отделений при образовательных организациях высшего образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным органом с учетом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для рабочих и служащих 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов.

4.3. Работодатель вправе по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному заявлению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по смещенному графику. Одному из родителей детей-инвалидов до 18 лет предоставляются 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.5. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.6. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка дня, которые используются по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.7. Работодатель может привлекать отдельных работников, с их согласия, к работе в выходные дни для выполнения неотложных работ, в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.9. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени.

4.10. Ежегодный минимальный отпуск для всех работников, независимо от профессии и стажа работы устанавливается продолжительностью:

- для педагогических работников - 56 календарных дней;

- для медицинских работников - 28 календарных дней, а так же в соответствии с законодательством РФ (ч.3 ст.350 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников») предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск врачу-специалисту, фельдшеру, медицинской сестре - 35 календарных дней, медицинской сестре (диетической) -14 календарных дней.

- для прочих работников школы - 28 календарных дней.

Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от условий труда на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда. (Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

4.11. Очередность предоставляемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.12. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.13. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

4.14. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники:

- председатель профсоюзного комитета - 6 дней;
- члены профкома - 3 дня за работу в интересах коллектива в течение года;
- за выслугу лет в данной школе - 1 день за каждые 5 лет непрерывной работы;
- работникам учреждения, являющимися добровольными пожарными Ульяновской области – 3 дня.

4.15. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируется, и по желанию работника с согласия руководителя организации может предоставляться по частям в течение рабочего года. При этом продолжительность одной части не может быть менее 14-ти календарных дней.

4.16. При решении неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным

причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен краткосрочный отпуск **без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- работающим женщинам для ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск **без сохранения заработной платы** в следующих случаях:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях , предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

По соглашению с работодателем указанные отпуска могут быть полностью или частично отработаны.

По письменному заявлению работника может быть предоставлен краткосрочный отпуск **с сохранением заработной платы** в следующих случаях:

- в связи с юбилеем (55,60,65 лет и каждые последующие пять лет) - 2 дня;
- бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника - 3 дня;
- родителям, в связи с проводами сына в армию - 1 день.

4.17. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе. В летний каникулярный период времени, не совпадающий с очередным отпуском,

допускается с письменного согласия работника. Привлечение его к иной, не соответствующей их функциональным обязанностям, работе в пределах времени, не превышающего для педагогов – их учебной нагрузки до начала каникул, для других работников - их рабочего времени, согласно составленного администрацией графика.

4.18. Педагогические работники имеют право не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением рабочего места, без сохранения заработной платы .

Раздел 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

5.1. Оплата труда работников производится согласно «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23», утверждённому работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.2. Любые изменения и дополнения, касающиеся оплаты труда, должны быть оформлены как дополнения к действующему коллективному договору.

5.3. Доплаты и надбавки работникам устанавливаются в соответствии с «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23», «Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников областного государственного общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23», «Положением о комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда работников областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23», утвержденными на собрании трудового коллектива школы *(оформляется приказом)*.

5.4. Работа в праздничные, выходные дни оплачиваются в размере не менее чем это предусмотрено законодательством РФ. Оплата работы в сверхурочное время вследствие неявки сменяющего работника осуществляется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, при наличии докладной записки работника и объяснительной записки от сменщика в соответствии со ст. 152 ТК РФ *(оформляется приказом)*.

5.5. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству (2/3 средней заработной платы), но не ниже минимального размера оплаты труда установленного Правительством РФ.

5.6. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц - 1 и 15 числа месяца. Если день выплаты совпадает с выходными или праздничными днями, то она выплачивается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выплату заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

5.7. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию (личному заявлению) работника может быть перенесен.

5.8. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

5.9. Заработная плата выплачивается работнику в виде перечисления денежных средств на личные банковские карты сотрудников.

5.10. Работникам организации может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, утвержденных нормативным актом организации, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

5.11. Работникам организации может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск;
- в связи с тяжёлым материальным положением, тяжёлым заболеванием работника учреждения или тяжёлым заболеванием (смертью) его ближайшего родственника (члена его семьи);
- при рождении ребёнка;
- при вступлении в брак;
- в случае наступления инвалидности;
- в случае травмы или увечья;
- в случае утраты профессиональных способностей и увольнением из-за ухудшения состояния здоровья;
- в иных случаях по усмотрению руководителя организации.

В случае смерти работника организации материальная помощь выплачивается члену его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, по их заявлению и при предоставлении соответствующих документов.

Материальная помощь выплачивается при наступлении события за счёт экономии и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании приказа руководителя организации и заявления работника организации с представлением соответствующих документов. Размер перечисленных выплат дифференцируется в зависимости от тяжести наступившего случая, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством.

6.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж.

6.3. Обеспечить работников бесплатно спецодеждой. Своевременно производить ее чистку, стирку, замену за счёт средств работодателя.

6.4. Проводить плановые медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.5. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери работоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.7. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

6.8. Обеспечивать необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда (брошюры, тексты инструкции).

6.9. Создать в организации на паритетной основе совместную комиссию по охране труда. Члены комиссии выполняют свои обязанности на основании приказа Минтруда России от 22.09.2021 №650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда». Организовать за счет средств работодателя обучение 1 раз в пять лет уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

6.10. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для

уполномоченных лиц по охране труда. Время для выполнения обязанностей уполномоченных лиц по охране труда определить в рамках их основного рабочего времени в период с 15 августа по 31 августа и в период с 25 декабря по 31 декабря текущего года.

6.11. Проводить 1 раз в 5 лет до 1 октября аттестацию рабочих мест по условиям труда в целях выявления опасных или вредных производственных факторов, а также реализации мероприятий по приведению данных факторов в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.12. Работникам, связанным с грязными работами, ежемесячно выдавать бесплатные моющие средства в соответствии с утвержденным перечнем (перечень прилагается).

6.13. Работникам, занятым на вредных, тяжелых и опасных работах (перечень профессий прилагается) в полном объеме предоставлять компенсации, предусмотренные законодательством (в т.ч. дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, доплаты, молоко, льготную пенсию). В соответствии со ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются. Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и прилагается к коллективному договору.

6.14. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране труда (план мероприятий прилагается к коллективному договору).

Раздел 7. Социальное развитие коллектива.

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решением Главы администрации области ветеранам войны и труда, воинам- интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на получение жилья, возможность дальнейшего посещения их детям дошкольных образовательных организаций на равных условиях с работающими в данной организации.

Раздел 8. Условия работы профсоюзной организации.

8.1. Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением ТК РФ, законодательства по охране труда, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- представляет бесплатно помещение (со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) для работы самого профсоюзного органа, а также помещение для проведения профсоюзных собраний;
- предоставляет бесплатно средства связи;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности организации, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей;
- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам.

8.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Профсоюзный орган:

- направляет работу по культуре, спорту, отдыху в интересах работников и членов их семей;

- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

8.5. Работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и их перечислению на единый расчётный счёт в распоряжение областной профсоюзной организации – 100%.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной организации.

Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора.

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

Подписи:

От работодателя:

Директор ОГКОУШ № 23

_____ И.Н. Дейкова

«__» _____ 2022 г.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации школы № 23

_____ Е.В. Баталова

«__» _____ 2022 г.

П р и л о ж е н и я
к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Соглашение по охране труда.
3. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты моющих средств, выдаваемых работникам учреждения по должностям и профессиям с вредными условиями труда.
3. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23».
4. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников областного государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23».
5. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казённого общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 23»