

**Подписи стороны
работодателя:**
Директор ГКОУ РО
Казанской школы-интерната
Долженкова С.А.

«27» апреля 2018 г.

**Подписи стороны
работников:**
Председатель
Профсоюзного комитета
Н.М. Шмычкова

«27» апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного казенного общеобразовательного
учреждения Ростовской области
«Казанская специальная школа-интернат»**

на 2018-2020 гг.

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В.Павлятенко

ст. Казанская
Верхнедонской район
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	4
3	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	6
4	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	9
6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	10
7	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	11
8	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	13
9	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	13
10	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	14

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в государственном казенном образовательном учреждении Ростовской области «Казанская специальная школа-интернат» (ГКОУ РО Казанской школе-интернате) на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 (с изменениями и дополнениями) (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон Российской Федерации от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (с изменениями и дополнениями),
- Областной закон Ростовской области от 16.12.2009 № 345-ЗС «Об органах социального партнерства в Ростовской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление Правительства РО от 15.12.2011 № 257 «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (с изменениями и дополнениями);
- Областной закон Ростовской области от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области» (с изменениями и дополнениями);
- Соглашение от 16.11.2016 № 12 между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2017 - 2019 годы;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – ГКОУ РО Казанская школа-интернат в лице директора учреждения Долженковой Светланы Анатольевны;
- работники ГКОУ РО Казанской школы-интерната – «Работники», представленные первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, – «Представитель», в лице председателя профсоюзного комитета Шмычковой Натальи Михайловны.

1.4. Предметом настоящего договора являются права и интересы Работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ГКОУ РО Казанской школы-интерната независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения под подпись в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора под подпись до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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 только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК 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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2018.

Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением, региональным соглашением и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.3. Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников.
- 2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.
- 2.6. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).
- 2.7. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.
- 2.8. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.9. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.01.2002 года.
- 2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до высвобождения работников направить уведомление в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости уведомление о массовом высвобождении работников представляется не менее чем за три месяца.

2.11. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности, или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.12. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата работников лица, проработавшие на предприятии 10 и более лет, а также члены профсоюза должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

2.13. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.14. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей принимают меры по предотвращению массовых увольнений.

2.15. Работодатель, в течение двух месяцев, предоставляет высвобождаемым работникам не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.

2.16. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей, при необходимости, создадут специальный фонд социальной защиты за счет собственных средств, для оказания материальной помощи особо нуждающимся работникам.

2.17. Работодатель, по возможности, не допустит увольнения работников предпенсионного возраста, лиц, у которых один из супругов имеет статус безработного, матерей по сокращению штата или численности работников в действующих организациях и без трудоустройства при ликвидации организации.

2.18. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы и использующие в работе современные технические средства;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет.

2.19. Работодатель:

1. Организует профессиональную подготовку и переподготовку высвобождаемых работников до наступления сроков расторжения трудовых договоров.

2. Не менее чем за 3 месяца, на основании технико-экономических расчетов, предоставляет профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию в письменном виде о возможных массовых высвобождениях работников, в т.ч. о категориях работников, которых они могут коснуться, о сроках, в течение которых они могут быть проведены, а также осуществляет персональное предупреждение работников об увольнении не менее чем за два месяца. Проводит с профсоюзом взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий и источников их финансирования, фиксируя договоренности в коллективном договоре.

2.20. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до трех месяцев

продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 14 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.21. Выплата двухнедельного выходного пособия производится по основаниям, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ).

Раздел III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников ГКОУ РО Казанской школы-интерната» (Приложение № 2).

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в форме безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет работника. Даты выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) и за вторую часть месяца (зарплата) устанавливаются приказом по учреждению.

3.3. Работодатель проводит тарификацию работников, пересмотр тарифных ставок педагогических работников в связи с изменением стажа работы, образования, присвоением категории. При изменении условий труда работник ставится в известность под расписку за 2 месяца до изменения.

3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ✓ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников в учреждении;
- ✓ доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- ✓ доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- ✓ доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- ✓ другие выплаты, обусловленные Положением об оплате труда в учреждении.

3.5. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда в этом случае не производится.

3.6. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ).

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- ✓ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
 - ✓ при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого года, не считая того, в котором данное решение принято.
- 3.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 3.9. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с требованиями законодательства. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты пропорционально указанному превышению.
- 3.10. Премияльные выплаты и стимулирующие надбавки работникам устанавливаются с целью стимулирования качества выполнения должностных обязанностей, проявления творческой инициативы, общественной активности согласно Положению о премировании (Приложение № 3) и Положению о порядке установления педагогическим работникам ГКОУ РО Казанской школы-интерната стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 4).
- 3.11. Доплаты за вредные условия труда устанавливаются согласно Положению об оплате труда.
- 3.12. Доплаты за выполнение работы временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, за совмещение профессий) устанавливаются из фонда оплаты труда по соглашению сторон.
- 3.13. За работу в ночное время (сторож (вахтер), помощник воспитателя, истопник) производятся доплаты в размере 35% от рабочего ночного времени согласно Положению об оплате труда.
- 3.14. Доплата за увеличение объема работ производится согласно Положению об оплате труда.
- 3.15. В случае простоя не по вине работника производится оплата в размере 2/3 месячного оклада.
- 3.16. Аттестация педагогических работников осуществляется на условиях, предусмотренных Положением об аттестации педагогических и руководящих работников, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и подзаконных актов Ростовской области по вопросам аттестации педагогических кадров.
- 3.17. С целью расширения гласности и привлечения членов коллектива к управлению, администрация учреждения берет на себя обязательство регулярно проводить производственные совещания по вопросам финансирования, хозяйственной, кадровой деятельности, регулярно обсуждать планы развития учреждения, перспективы улучшения или изменения статуса общеобразовательного учреждения.
- 3.18. В случае привлечения работника в его выходной или праздничный день (оформленное приказом) оплата труда производится в двойном размере ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работы в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 3.19. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от производства у него сохраняется место работы, должность и производятся выплаты в размере среднемесячной заработной платы.
- 3.20. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере одного оклада при наличии экономии по

ФОТ.

3.21. Поощрение победителей внутренних, районных, областных и федеральных конкурсов производится согласно Положению о премировании.

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя, не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Для женщин, заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, расположенным в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность).

4.4. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 часов и в соответствии с графиками работы отдельных категорий сотрудников, для педагогических работников в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей, в зависимости от плана работы учреждения. Обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00 часов.

4.5. Для следующих категорий работников: руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер, секретарь руководителя, водитель автомобиля – устанавливается ненормированный рабочий день. Для работников с ненормированным рабочим днем может устанавливаться дополнительный отпуск.

4.6. Расписание занятий составляется администрацией учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

4.7. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота. Для сотрудников, работающих в режиме организации дежурства, выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком.

4.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

4.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.10. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в учреждении. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

4.11. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

4.12. Независимо от расписания уроков педагогические работники обязаны присутствовать на всех традиционных мероприятиях, запланированных для педагогов и обучающихся.

4.13. Педагог, исполняющий функции классного руководителя, обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы не менее одного раз в неделю проводить классный час. Календарно-тематическое планирование воспитательной деятельности составляется один раз в год в соответствии с АООП НОО с ЗПР и утверждаются заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

4.14. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Отдельным категориям работников предоставляется удлиненный отпуск. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

4.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

4.16. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.17. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

4.18. Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- рождение ребенка – 3 дня;
- смерть близких родственников – 3 дня.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня (присоединенные к основному отпуску);
- медицинской сестре – 14 дней.

4.19. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам.

Раздел V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

5.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонализированному учёту.

5.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий: работник заключает с работодателем ученический договор (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.4. При проведении аттестации педагогических работников учреждения, соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических работников учреждения, установленная Положением об оплате труда в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого года, не считая того, в котором данное решение принято.

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

6.3. Работодатель приобретает за счёт собственных средств и выдаёт спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

6.4. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.5. Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. Работодатель обеспечивает создание комитета (комиссии) по охране труда с участием профсоюзного комитета на паритетной основе, создает необходимые условия для их деятельности.

6.7. Работодатель проводит процедуру специальной оценки условий труда в учреждении в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 5).

6.9. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.10. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда в сроки, утверждаемые приказом по учреждению и согласованные с Профкомом.

6.11. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.12. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.14. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении.

6.15. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.16. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования

работников в районной больнице.

6.17. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Раздел VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились:

7.1. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ). Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 (одного) % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

учета мнения профкома (порядок установлен ст.372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст.373 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий; установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

7.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.11. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Раздел VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

Раздел IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились:

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и профсоюзной организацией.

9.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и профсоюзная организация отчитываются на общем собрании (конференции) коллектива, на заседаниях профсоюзного комитета.

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

9.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

9.5. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не

могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

9.6. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

Раздел X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года. Он вступает в силу с 01.05.2018 и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, либо не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.4. Работодатель и представитель работников за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

С настоящим
коллективным договором
ознакомлены (работники):