

От работодателя:

От работников:

Директор:

Председатель первичной

профсоюзной организации



Подпись: Ф.И.О.

(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор подписан 29 августа 2019 года
(Дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

**Коллективный договор
Государственного казенного общеобразовательного
учреждения Ленинградской области
«Павловский центр психолого-педагогической
реабилитации и коррекции «Логос»
на 2019 – 2022 годы**

п. Павлово

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками образовательного учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении Ленинградской области «Павловский центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Логос» (далее – образовательное учреждение)

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федерального закона от 20 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в 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 образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя - директора образовательного учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором до сведения всех работников после его подписания, а также вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.

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

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником образовательного учреждения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, тарификация, оплата по окладу, стимулирующие выплаты, должностные обязанности и др.

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

2.5. Директор и работники образовательного учреждения обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим директор не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе директора допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые директором по производственной необходимости, осуществляется в случае и порядке, предусмотренном ст. 72-73 ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником образовательного учреждения может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными Федеральными законами.

2.9. При приеме на работу может быть установлено испытание, согласно ТК РФ (статья 70).

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Директор в первую очередь обеспечивает занятость штатных работников образовательного учреждения и использование их в соответствии с порядком, определенным действующими на момент заключения коллективного договора, нормативными правовыми актами и трудовым договором.

3.2. Директор содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовки с учетом перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год для перспектив развития образовательного учреждения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников образовательного учреждения.

3.4. Принимать участие в аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников образовательного учреждения, работая в составе аттестационной комиссии.

3.5. Способствовать добровольной аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационную категорию.

3.6. Оказывать содействие в соблюдении требований нормативных правовых актов при прохождении переподготовки и повышения квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

Директор обязуется:

3.7. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образовательного учреждения.

3.8. Повышать квалификацию педагогических работников образовательного учреждения не реже, чем установлено действующим законодательством (1 раз в три года).

3.9. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам образовательного учреждения, направляемые для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность при наличии подтверждающего документа, оплатить командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам образовательного учреждения, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению директора или органов управления образованием).

3.11. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года №276 о Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по его результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.12. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится в образовательном учреждении.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Директор обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае массового высвобождения работников образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.4. Стороны договорились считать массовым высвобождение 20 и более работников образовательного учреждения.

4.5. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе директора в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата производить по мотивированному мнению выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ) по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 первой части 81 ТК РФ).

4.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты со стажем работы менее двух лет.

4.7. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, директор обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми директором с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников образовательного учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников образовательного 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 нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. На начало учебного года определяется постоянное рабочее место, кабинет, закрепляются распорядительным актом образовательного учреждения за работником образовательного учреждения.

5.6. Работников образовательного учреждения обеспечиваются необходимыми для работы инвентарем, в том числе учебно-наглядными пособиями, в соответствии с установленными нормами.

5.7. Составление расписания уроков и внеурочных занятий осуществляется с учетом рационального рабочего времени педагогического работника.

5.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может вводиться для воспитателей, осуществляющую педагогическую работу в группах школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.9. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов, режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

5.10. Обеспечивать право работника образовательного учреждения на взаимозаменяемость при возникновении сложных жизненных ситуаций.

5.11. При изменении существенных условий труда работника образовательного учреждения письменно извещать его об этом не позднее, чем за 2 месяца.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков работников образовательного учреждения за две недели до окончания текущего года и знакомят с ним работников заблаговременно под роспись.

5.13. Предоставлять длительный отпуск сроком на один год без содержания и сохранением рабочего места педагогическим работникам образовательного учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных учредителями, Уставом образовательного учреждения.

5.14. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения, имеющим на это право в соответствии со ст. 117- 119 ТК РФ.

5.15. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника образовательного учреждения (статьи 128,173,174, 286 ТК РФ) и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим договором.

5.16. Организовывать и определять работу педагогических работников, обслуживающего персонала образовательного учреждения в каникулярный период в пределах времени, установленного по занимаемой должности в соответствии с недельной нагрузкой.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена

дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается директором с письменного согласия работника».

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.17. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха работников образовательного учреждения.

5.18. Не допускать предоставления отпусков без сохранения содержания по инициативе директора без письменного согласия работника образовательного учреждения.

5.19. Организовывать и проводить культурно - массовую, спортивную, корпоративно-развлекательную, санаторно-курортную, разъяснительную правовую и юридическую работу среди всех работников образовательного учреждения.

6. Охрана труда и здоровья

Директор обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических и др. мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (статья 212 ТК РФ).

6.3. Для организации и проведения специальной оценки условий труда создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

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

6.5. Организовывать обучение и проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

6.6. Обеспечивать наличие в образовательном учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет образовательного учреждения.

6.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст. 221 ТК РФ).

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного 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).

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

6.11. В случае отказа работника образовательного учреждения от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

6.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

6.14. Обеспечивать соблюдение работниками образовательного учреждения требований правил и инструкций по охране труда.

6.15. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации. Организовать ее работу в соответствии с приказом

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.06.2014

№417», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 года №412н «Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда».

6.16. Учитывать мотивированное мнение первичной профсоюзной организации в осуществлении контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением

соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

6.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.19. Использовать кабинет формирования необходимых жизненных компетенций для отдыха работников образовательного учреждения.

6.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников образовательного учреждения и их детей.

6.21. Информировать один раз в полгода работников образовательного учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.22. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.23. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Директором и администрацией в рамках социального партнерства.

6.24. Рассматривать на заседаниях первичной профсоюзной организации работу директора и администрации образовательного учреждения по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

6.25. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

6.26. Добиваться для уполномоченных по охране труда сохранения среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами и коллективным договором.

6.27. Принимать участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к учебному году и к зимнему периоду.

6.28. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.29. Принимать участие в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

7. Оплата труда работников

Директор обязуется:

7.1. Устанавливать предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 июля каждого года. С уточненной педагогической нагрузкой знакомить работника образовательного учреждения в августе под роспись.

7.2. Устанавливать нагрузку больше или меньше нормы рабочего времени только по письменному заявлению работника образовательного учреждения.

7.3. Проводить совместно с тарификационной комиссией своевременно работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

7.4. Производить выплату зарплаты в соответствии со ст.135 - 136 ТК РФ не реже двух раз в месяц. За первую половину месяца - 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет за месяц). С выплатой за вторую половину месяца выдаются расчетные листки. Выплата заработной платы производится на пластиковые карты работников образовательного учреждения.

7.5. Производить выплаты отпускных производит не позднее, чем за 3 дня до наступления отпуска. Допускается выплата отпускных с заработной платой с письменного согласия работника образовательного учреждения. Выплаты при увольнении работника образовательного учреждения производить в последний день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

7.6. Обеспечивать контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

7.7. Работникам образовательного учреждения при совмещении профессии или должностей или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, доплату производить в зависимости от объема выполненной работы, за счет фонда оплаты труда или из стимулирующего фонда.

7.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда предупреждать работника образовательного учреждения персонально под роспись не менее чем за 2 месяца в соответствии с ТК РФ.

7.9. Устанавливать и изменять системы оплаты труда, формы поощрения, положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, распределения фонда экономии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.10. Проводить специальную оценку условий труда не реже чем один раз в 5 лет согласно Федерального закона от 28.12.2013 года №426-ФЗ.

7.11. При работе в неблагоприятных условиях устанавливать надбавку к

зарплате до 12% (в зависимости от условий) за счет фонда оплаты.

7.12. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) оплату производить по ставкам, увеличенным в размере 30 % за каждый час работы.

7.13. В случае вынужденного прекращения деятельности работника (карантин, аварийная ситуация и т.д.) производить оплату за дни вынужденного простоя в размере среднего заработка.

7.14. За работу в праздничные дни оплату производить в двойном размере либо предоставлять дополнительные дни отдыха в удобное для образовательного учреждения время.

7.15. Своевременно предоставлять документы работников образовательного учреждения для оформления на пенсию.

7.16. Информировать работников образовательного учреждения о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитываться об их использовании не реже 1 раза в год.

7.17. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации представлять работников образовательного учреждения к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

7.18. Предоставлять работникам образовательного учреждения, направленным на обучение в высших учебных заведениях дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы, согласно представленных подтверждающих документов:

- 1 - 2 курс - по 40 календарных дней;
- 3 и последующие курсы - по 50 календарных дней;
- для подготовки и защиты квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца (ст. 173 ТК РФ). (в случае получения соответствующего уровня образования впервые).

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязан:

7.19. Принимать участие в работе тарифных комиссий образовательного учреждения.

7.20. Прослеживать за:

- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным

окладам и ставкам;

- правильность распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;
- за своевременным предоставлением документов для оформления пенсии;
- за правильностью выплат за классное руководство;
- за ведением трудовых книжек работников образовательного учреждения.

7.21. Принимать участие в разработке и согласовывать проект Положения об оплате и стимулировании труда работников образовательного учреждения.

7.22. Разрабатывать и совершенствовать технологические карты показателей эффективности и результативности труда педагогических работников, ежемесячно работать в комиссии по распределению стимулирующих выплат.

8. Социальные льготы и гарантии

Директор обязуется:

8.1. Оказывать посильную и в рамках компетенции помощь работникам образовательного учреждения в решении социально - бытовых проблем, в том числе жилищных.

8.2. Заключать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации договор обязательного медицинского страхования.

8.3. Устанавливать дополнительные материальные льготы для отдельных категорий работников (для одиноких матерей, многодетных семей и т.п.), исходя из возможностей образовательного учреждения.

8.4. Организовывать оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

8.5. Работникам образовательного учреждения обеспечивать возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно отведенном для этой цели помещении. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Для педагогических работников образовательного учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

8.6. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения:

- при вступлении в брак – 3 дня;
- при рождении ребенка – 3 дня;
- в случае смерти члена семьи или близких родственников – до 5 дней.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику образовательного учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и директором (ст. 128 ТК РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.8. Изучать социально - бытовые условия работников образовательного учреждения, оказывать помощь в решении социально - бытовых проблем. Создавать банк данных о малообеспеченных работниках, включая: тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и других, с целью оказания адресной социальной помощи и поддержки.

8.9. Проводить работу по организации отдыха и лечения работников образовательного учреждения.

8.10. Возглавлять работу по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, заниматься решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников образовательного учреждения.

8.11. Оказывать материальную помощь работникам образовательного учреждения, которые являются членами первичной профсоюзной организации образовательного учреждения из средств профсоюзного бюджета.

8.12. Оказывать содействие членам первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий, льготы по оплате ЖКХ).

8.13. Оказывать юридическую помощь по социально - трудовым и профессиональным вопросам работникам образовательного учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Директор обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Содействовать деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с требованиями ТК РФ и законодательства.

9.2. Предоставлять свободное время и сохранять среднюю заработную плату выборному органу первичной профсоюзной организации при выполнении ими общественных обязанностей.

Устанавливать стимулирующую выплату председателю первичной профсоюзной организации и другим выборным органам первичной профсоюзной организации за активную и хорошую общественную работу, за сплочение коллектива.

9.3. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации необходимую информацию по социально - трудовым вопросам.

9.4. Устанавливать доплату выборным органам первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательного учреждения.

9.5. Сохранять безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.6. Контролировать правильность и порядок взимания профсоюзных взносов.

9.7. Доводить до сведения работников образовательного учреждения информацию по социально трудовым вопросам.

9.8. Предоставлять директору информацию о деятельности вышестоящих профсоюзных органов и первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.9. При возникновении коллективного спора соблюдать положения главы 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10. Заключительные положения

10.1. Срок действия договора 3 года с последующей пролонгацией, если стороны не уведомляют о расторжении настоящего договора за 1 месяц.

10.2. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Законом РФ.

10.3. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор выносится на рассмотрение Общего собрания работников образовательного учреждения.

10.4. В случае невыполнения данного договора, за уклонение от участия в переговорах стороны несут ответственность в соответствии с действующим Законом РФ.

10.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

10.6. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

10.7. Коллективный договор составляется в 3-х экземплярах, имеющих равную силу.

Приложения к коллективному договору являются его основной частью.

Приложения:

1. Правила Внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда и стимулирования работника.
3. Положение об организации работы по охране труда.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Директор ГКОУ ЛО «Павловский центр «Логос»  Марченкова Т.В.

Председатель первичной профсоюзной организации
ГКОУ ЛО «Павловский центр «Логос»  Сотникова С.В.

Рассмотрен на Общем собрание работников протокол №3 от 29 августа 2019 года

Разработан с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Председатель Общего собрания работников  Марченкова Т.В.

Секретарь Общего собрания работников  Борисова Е.А.

