

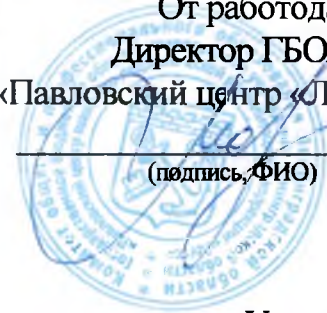
**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ленинградской области
«Павловский центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Логос»**

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Емешева

(подпись, ФИО)

От работодателя:
Директор ГБОУ ЛО
«Павловский центр «Логос»



(подпись, ФИО)

Рассмотрен
на заседании Общего собрания работников
Протокол № 4 от 28.12. 2022 года

Утвержден
приказом ГБОУ ЛО
«Павловский центр «Логос»
№ 6-ОД от 09.01.2023 года

**Коллективный договор
на 2023 – 2026 годы**

**гп. Павлово
Ленинградская область
2022 год**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Павловский центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Логос» (далее - общеобразовательное учреждение) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 общеобразовательного 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.

1.2. Сторонами договора являются:

- работники общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

1.3. 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).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

1.5. 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.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования общеобразовательного учреждения, в том числе изменения типа общеобразовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с директором общеобразовательного учреждения.

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

1.8. При ликвидации общеобразовательного учреждения договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников общеобразовательного учреждения.

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

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

1.14. Итоги выполнения 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником.

2.3. 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения по производственной необходимости, осуществляется в случае и порядке, предусмотренном ст. 72-73 ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником общеобразовательного 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 о том:

3.1. Директор обеспечивает занятость штатных работников общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения и их переподготовки с учетом перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год для перспектив развития общеобразовательного учреждения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.4. Принимать участие в аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

Директор обязуется:

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

3.8. Повышать квалификацию педагогических работников общеобразовательного 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.

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения, по направлению директора или органов управления образованием).

3.11. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с законодательством и по результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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 общеобразовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.5. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе директора в связи с ликвидацией общеобразовательного 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;
- 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения за работником общеобразовательного учреждения.

5.6. Работников общеобразовательного 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 обучающихся младшего 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 общеобразовательного учреждения на взаимозаменяемость при возникновении сложных жизненных ситуаций.

5.11. При изменении существенных условий труда работника общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных учредителями, Уставом общеобразовательного учреждения.

5.14. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

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

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

6. Охрана труда и здоровья

Директор обязуется:

6.1. Обеспечить право работников общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

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

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками общеобразовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в общеобразовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

6.11. В случае отказа работника общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения требований правил и инструкций по охране труда.

6.15. Создать в общеобразовательном учреждении комиссию по охране труда, организовать ее работу в соответствии с законодательством.

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 членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в общеобразовательном 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.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

6.24. Принимать участие в работе комиссии по принятию общеобразовательного учреждения к учебному году и к зимнему периоду.

6.25. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.26. 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 общеобразовательного учреждения в августе под роспись.

7.2. Устанавливать нагрузку меньше нормы рабочего времени только по письменному заявлению работника общеобразовательного 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 заработной платы не реже двух раз в месяц. За первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 10 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения. Выплаты при увольнении работника общеобразовательного учреждения производить в последний день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

7.6. Обеспечивать контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

7.7. Работникам общеобразовательного 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.

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

7.10. Проводить специальную оценку условий труда не реже чем один раз в 5 лет согласно законодательства.

7.11. При работе в неблагоприятных условиях устанавливать надбавку к зарплате до 4% (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 20 % 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 общеобразовательного учреждения время.

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

7.16. Информировать работников общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязан:

7.19. Принимать участие в работе комиссий общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

7.21. Принимать участие в разработке проекта локального нормативного акта «Положения об оплате и стимулировании труда работников общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения в решении социально - бытовых проблем, в том числе жилищных.

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

8.3. Организовывать оздоровительную работу для работников общеобразовательного учреждения.

8.4. Работникам общеобразовательного учреждения обеспечивать возможность приема пищи одновременно вместе в отдельно отведенном для этой цели помещении. Для педагогических работников общеобразовательного учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

8.5. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска работникам общеобразовательного учреждения:

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

8.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику общеобразовательного 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:

8.7. Изучать социально - бытовые условия работников общеобразовательного 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.

8.8. Проводить работу по организации отдыха и лечения работников общеобразовательного учреждения.

8.9. Заниматься решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников общеобразовательного учреждения.

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

8.11. Оказывать юридическую помощь по социально - трудовым и профессиональным вопросам работникам общеобразовательного учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Директор обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации общеобразовательного 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. Сохранять безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из зарплаты членов первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.5. Контролировать правильность и порядок взимания профсоюзных взносов.

9.6. Доводить до сведения работников общеобразовательного учреждения информацию по социально трудовым вопросам.

9.7. Предоставлять директору информацию о деятельности вышестоящих профсоюзных органов и первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения.

9.8. 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 законодательством РФ.

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

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

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

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

Коллективный договор разработан с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Подписи сторон:

Директор ГБОУ ЛО «Павловский центр «Логос» _____ Т.В. Марченкова

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБОУ ЛО «Павловский центр «Логос» _____ Е.Ю. Елясова