

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ВОЛГОДОНСКОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА «ВОСХОЖДЕНИЕ»»

на 2017 –2020 годы

От работодателя:

Директор

ГКОУ РО Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение»



Т. Я. Белоусова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКОУ РО Волгодонской специальной
школы-интерната «Восхождение»



И. А. Стоян

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в отделе по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный номер 6904/14-1095 от 30.05.2017

Заместитель министра, начальник
управления по труду

Г. В. Павлятенко



г. Волгодонск
2017 г



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и профессиональные отношения в образовательном учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице его представителя.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации;

- Работодатель в лице его представителя - директора Т. Я. Белоусовой.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

учреждения.

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка для работников образовательного учреждения;
- положение об оплате труда работников образовательного учреждения
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- соглашение по охране труда;
- перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- график отпусков;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Согласно ст.53 ТК РФ определяются основные формы участия работников в управлении организацией:

- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.19. Изменение и дополнение к коллективному договору вносятся в порядке установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации..

2.Трудовой договор.

Прием и увольнение работников.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ст.56-58 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения, отраслевыми тарифными, региональными, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником только после предоставления справки о наличии или отсутствии судимости и (или) факта

уголовного преследования, либо о его прекращении по реабилитирующим основаниям (ст. 65 ТК РФ, ст. 331 ТК РФ, ст.351.1 ТК РФ).

На основании статьи 351.1. Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить работника от работы, при получении сведений от правоохранительных органов об уголовном преследовании работника на весь период производства по уголовному делу.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение объема учебной нагрузки, изменение размера заработной

платы и догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Все вышеперечисленные изменения оговариваются в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения и возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но с той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - Восстановления на работе учителя, выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

О введении изменений определенных условий трудового договора, новых норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.13. В случае приема на работу с испытательным сроком указать в трудовом договоре конкретный срок испытания. Установленный испытательный срок не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 месяцев (ст.70 ТК РФ).

2.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не выдержавшего испытания (ст. 71 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Вопросы занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается только с письменного согласия работника.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель не будет препятствовать:

- повышать квалификацию педагогических работников;
- при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с частью 3 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении

численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы, возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а в случае, если решение о проведении этих мероприятий могут привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными п. 2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ(ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников организации (ст. 178, 180 ТК РФ), так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем.

5.2. Для руководящих работников из числа административно - хозяйственного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

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

5.4. Расписание уроков составляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего незначительные перерывы между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. В связи с производственной необходимостью привлекать к работе в праздничные и выходные дни работников учреждения согласно графику работы (воспитатели, помощники воспитателей, повара, сторожа (вахтеры), подсобные рабочие). Привлечение к работе в выходные и праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с мед. заключением, выданном в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом эта категория работников должна быть ознакомлена под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы (внутреннее совместительство) согласно ст.60-1 ТК РФ.

Согласно ст. 60-2 ТК РФ работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату с письменного согласия работника.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.8. В каникулярное время учебно - воспитательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего распорядка учреждения.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.114-127 ТК РФ).

5.10 Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

5.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам по согласованию с первичной профсоюзной организацией на основании письменного заявления.

5.13. Работодатель не будет препятствовать предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

5.16. Во время ежегодного трудового отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Начисление и выплата заработной платы работникам школы осуществляется согласно Положению об оплате труда работников ГКОУ РО Волгодонской специальной школы-интерната «Восхождение», которое в свою очередь регулирует порядок оплаты труда работников образовательного учреждения в соответствии с Постановлением правительства Ростовской области от 09.11.2016 года № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшихся без попечения родителей», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы,

размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок, унифицированная форма).

6.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника не реже, чем каждые полмесяца - **05 и 20** числа.

6.5. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы в установленные сроки. В пределах своих полномочий добивается от вышестоящих организаций своевременной выплаты заработной платы и устранение причин её задержки.

7. Социальные гарантии.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предоставляет возможность педагогическим работникам по их желанию проходить переподготовку чаще, чем оговорено приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Дисциплинарные расследования нарушений педагогическими работниками норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения может быть проведено в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Условия и охрана труда.

Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране

труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников 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.

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

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

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника 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.

8.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

8.12. Обеспечивать работу в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Обеспечивать прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров работников (приказ МЗ СР от 12.04.2011 № 302 « Об утверждении перечней вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные, предварительные и периодические осмотры (обследования) и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) на тяжелых работах, связанных с вредными и опасными условиями труда»).

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет в

установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов первичной профсоюзной организации, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, определению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение Положения об оплате труда работников образовательного учреждения;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.6. Вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки в министерство образования Ростовской области.

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

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Осуществлять культурно – массовую работу в учреждении.

10.11. Оказывать членам первичной профсоюзной организации материальную помощь из средств профсоюзных взносов, перечисляемых работниками ежемесячно на счет первичной профсоюзной организации:

- смерти близких родственников;
- продолжительная болезнь;
- тяжелая перенесенная операция;
- травмы.

Из вышеперечисленных доходов выделять средства на поздравления юбиляров- членов первичной профсоюзной организации.

11. Контроль выполнения коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Создают комиссию по проверке выполнения настоящего коллективного договора.

11.2. Совместно с комиссией 2 раза в год проводить мероприятия по проверке выполнения настоящего коллективного договора.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью 14
(четырнадцать) листов

Директор ГКОУ РО Волгодонской
специальной школы – интерната

«Восхождение»

Т.Я. Белоусова

