

СОГБОУ «Духовщинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## на 2022 - 2025 годы

От работодателя  
Директор СОГБОУ  
«Духовщинская школа-интернат  
для обучающихся с  
ограниченными возможностями  
здоровья»

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
СОГБОУ «Духовщинская школа-  
интернат для обучающихся с  
ограниченными возможностями  
здоровья»



Е.А.Агапова

25 мая 2022 г.



И.С.Козлова

25 мая 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Отделе социальной защиты населения в Ярцевском районе, Духовщинском районе Департамента Смоленской области по социальному развитию

Регистрационный номер 08-к от 07 июня 2022 г.

Консультант : Е.П.Касьянова





## Раздел 1. Общие положения.

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между смоленским областным государственным бюджетным общеобразовательным учреждением «Духовщинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», именуемое далее «Работодатель», и физическими лицами, работающими в учреждении на основании заключенного трудового договора, именуемые далее «Работники», является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в учреждении.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) с целью:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя;
- установлению дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий и льгот для работников, а также созданию благоприятных условий для труда в соответствии с действующими нормативно правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями;
- Создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя;
- установлению дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий и льгот для работников;
- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются: работники и работодатель. Для проведения переговоров от имени работодателя выступает директор учреждения, либо директор учреждения наделяет необходимыми полномочиями иное лицо. Интересы работников представляет:

- комиссия для ведения коллективных переговоров;
- первичная профсоюзная организация;
- единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников.

**1.4.** Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения без исключения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30 – 31 ТК РФ).

**1.5.** Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников учреждения не позднее 7 дней с момента вступления в силу.

**1.6.** Выборный орган первичной профсоюзной организации, в лице его председателя, обязуется разъяснять работникам учреждения положения



настоящего коллективного договора и содействовать его реализации, осуществлять контроль исполнения настоящего коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в сроки, установленные ТК РФ и настоящим коллективным договором в случае изменения наименования учреждения, ликвидации учреждения, а также расторжения трудового договора с директором 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. 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 ни вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров, при не достижении согласия в судебном порядке.

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

1.16. Учет мнения представительного органа необходим при:

- расторжении трудового договора ч. 2 ст. 82 ТК РФ;
- проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников ст. 82 ТК РФ;
- привлечении работников к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ;
- составлении графиков сменности ст. 103 ТК РФ;
- разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы ст. 105 ТК РФ;
- привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 4 ст. 113 ТК РФ;
- утверждении графика отпусков ст. 123 ТК РФ;
- введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе о повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу ч. 2 ст. 135 ТК РФ на основании ч. 4 ст. 135 ТК РФ;



- установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок ст. 144 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ст. 147 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ст. 162 ТК РФ;
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников ст. 180 ТК РФ;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации ст. 190 ТК РФ;
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;
- утверждении инструкций по охране труда для работников ст. 212 ТК РФ;

## **Раздел 2. Трудовой договор.**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, действующими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один подписанный сторонами экземпляр трудового договора выдается на руки работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Отсутствие обязательных для заключения трудового договора требований не является основанием для признания трудового договора незаключенным или признания его недействительным.

**2.4.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в учреждении.

**2.5.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.



переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- осуществлять контроль за своевременным прохождением работниками учреждения аттестации, в соответствии с требованиями действующего законодательства и по её результатам устанавливать работникам соответствующие оклады (должностные оклады) со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования соответствующего уровня впервые, а также по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также по подготовке кадров высшей квалификации, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ.

#### **4. Дополнительные гарантии работникам при ликвидации организации, а также сокращении численности или штата.**

Стороны договорились, что к массовому увольнению работников в отрасли относится увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового увольнения работников, в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения, а также сокращением численности штата работников учреждения, работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, предоставляет органам службы занятости и первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, включая сведения о числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено осуществить массовое увольнение работников, связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения или сокращением численности или штата работников.

Сокращение численности или штата работников должно проводиться в учреждении с соблюдением требований, изложенных в ТК РФ, таких как:



## 5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным планом- графиком, утверждаемыми работодателем с учетом письменного мотивированного мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и должностными обязанностями.

5.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в зависимости от выполняемой трудовой функции в соответствии с ТК РФ и Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению работника (ч. 1 ст. 93 ТК РФ):

- 1) беременной женщины;
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 3) лица, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение отдельных работников образовательных организаций (учреждений), за исключением работников образовательных организаций с круглосуточным пребыванием обучающихся, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации (учреждения) с компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. В каникулярное время все сотрудники учреждения могут привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт помещений учреждения, работа на территории земельного участка и др.) в пределах установленного им рабочего времени и с их согласия.

5.7. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.



Перенос отпуска и раздел отпуска на части, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника или в случае производственной необходимости, (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).

Перечень причин производственной необходимости (ликвидация негативных последствий, авария, предотвращение несчастных случаев, проверка контрольно-надзорных органов, увольнение или болезнь сотрудника). Факт фиксируется приказом.

**5.8.** Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам СОУТ (приложение № 1); с ненормированным рабочим днем (Приложение №2).

**5.9.** Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, при этом

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.



**5.10.** Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети) – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 4 календарных дня путем присоединения к очередному отпуску;
- членам профсоюза – 3 календарных дня путем присоединения к очередному отпуску;

**за предыдущий учебный год (с 01.09. по 31.08.):**

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня в каникулярное время;
- дежурство по школе в течение предыдущего учебного года – 1 календарный день в каникулярное время;
- со стажем работы в школе-интернате (на 31.08 текущего года) свыше 10 лет – 2 календарных дня в каникулярное время;
- свыше 20 лет – 3 календарных дня в каникулярное время.

**5.11.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам – 15 календарных дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней.

**5.12.** Время перерыва для отдыха и питания, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха и питания - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Перерывы для отдыха и питания, не включаемые в рабочее время, не могут быть менее 30 (тридцати) минут. Работник во время указанного перерыва вправе отлучаться как с места выполнения работ, так и с территории учреждения.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

**6.1.** заработная плата (оплата труда Работников) — вознаграждение за труд, зависит от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включает компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие



выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера), премии и иные поощрительные выплаты;

6.2. учреждение устанавливает заработную плату Работников, в том числе надбавки и доплаты к базовым окладам (должностной оклад), порядок и размер премирования работников в соответствии с федеральным законодательством, нормативно-правовыми актами Смоленской области, коллективным договором и иными соглашениями;

6.3. учреждение вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.4. прочие виды денежного вознаграждения — премии, компенсационные выплаты и надбавки за особые условия труда и другие виды вознаграждения, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения выплачиваются Работнику вместе с заработной платой при наличии соответствующих оснований для выплаты, наличия фонда экономии заработной платы;

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме с выдачей расчетного листка установленной формы. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на личную банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

6.6. оплата отпуска Работника учреждения производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7. Изменения условий оплаты труда (размер базового оклада (должностной оклад)):

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада (базовый должностной оклад);

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории — со дня внесения решения аттестационной комиссией.

6.8. Ответственность за достоверность предоставленных документов несет работник. Ответственность за своевременность и правильность определения размера, а также выплаты заработной платы несет директор и главный бухгалтер учреждения или учредитель учреждения.



## 7. Охрана труда и здоровья.

### 7.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в учреждении инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (если этого требует занимаемая работником должность), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- наличие комплекта актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности и ознакомление работников с указанными документами;
- 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;
- 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;
- осуществлять контроль соблюдения работниками учреждения требований, правил и инструкций по охране труда;



- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников учреждения;
- заинтересованным лицам предоставлять сведения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

#### **7.2. Работник обязан:**

- осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, соответствующем требованиям охраны труда;
- получать достоверную информацию от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- лично участвовать или участвовать через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### **8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

**Стороны договорились о том, что:**

**8.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**8.2.** Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора и иных соглашений в учреждении.

**8.3.** Работодатель принимает решение с учетом письменного мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

**8.4.** 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)

**8.5.** При наличии письменного заявления работника работодатель обеспечивает бесплатное перечисление ежемесячных членских профсоюзных взносов из заработной платы работника на счет профсоюзной организации в размере 1%.

**8.6.** Работодатель освобождает председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации от работы с сохранением среднего заработка на рабочем месте на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**8.7.** Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения с учетом требований действующего законодательства.

**8.8.** Работодатель с учетом мнения выборного органа 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;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 113 ТК РФ;
- предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков ст. 123 ТК РФ;
- определение системы оплаты труда в учреждении, их соответствие требованиям трудового законодательства и иным нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права ст. 135 ТК РФ;
- при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации ст. 180 ТК РФ;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда ст. 218 ТК РФ;
- утверждение формы расчетного листка ст. 136 ТК РФ;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда ст. 147 ТК РФ;
- размеры повышения заработной платы в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ст. 136 ТК РФ;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющие нормы профессиональной этики педагогических работников и других работников учреждения;
- изменение условий труда ст.74 ТК РФ.



С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение и снятие (до истечение 1 года со дня его применения) дисциплинарного взыскания в вида замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации ст. ст.192, 193 ТК РФ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём ст.101 ТК РФ.

## 9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор и изменения в условия коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания директором учреждения соответствующих документов.

9.2. Совместно разрабатывают планы проведения мероприятий, оговоренные настоящим коллективным договором.

9.3. Результаты совместного контроля по выполнению мероприятий указанных в плане проведения мероприятий, оговоренные в настоящем коллективном договоре, доводятся до сведения всех работников на общем собрании работников учреждения.

9.4. Разногласия и конфликты, связанные с выполнением условий настоящего коллективного договора, рассматривают в течение 10 дней с момента поступления письменного обращения в первичную профсоюзную организацию или высказанные устно на общем собрании работников учреждения и занесенные в протокол.

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

9.6. В случае нарушения или невыполнения условий настоящего коллективного договора виновные лица несут ответственность в соответствии с порядком, предусмотренный действующим законодательством, в том числе привлекаются к ответственности, предусмотренной Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, срок действия коллективного договора может быть продлен на срок не более трех лет. Для продления срока действия настоящего коллективного договора не требуется вынесение дополнительного решения.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.



Согласно Специальной оценки условий труда устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников:

№ п/п	Наименование помещения	4 %	Дополнительный отпуск (7 календарных дней)
1	Кабинет логопедии	+	
2	Кабинет СБО	+	
3	Кабинет русского языка (1 этаж)	+	
4	Кабинет географии	+	
5	Кабинет начальных классов №1	+	
6	Кабинет начальных классов №2	+	
7	Кабинет начальных классов №3	+	
8	Кабинет швейного дела	+	
9	Кабинет русского языка (2 этаж)	+	
10	Медкабинет ( 2 рабочих места)	+	
11	Машинист по стирке и ремонту белья	+	+
12	Шеф-повар	+	+
13	Повар	+	+
14	Повар	+	+