

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета

Марты Г. А. Мартынова

« 19 » декабря 2024 г.



« 19 » декабря 2024 г.

## Коллективный договор

между Администрацией и профсоюзным комитетом  
государственного казенного общеобразовательного учреждения  
«Слащевская школа – интернат»

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистрационный номер <u>7-2024-Р-110</u>
<u>23</u> 2024 г.
Номер в журнале регистрации <u>110</u>
Ответственный за регистрацию <u>[Signature]</u>
33

ст. Слащевская  
Кумылженский район  
Волгоградская область

**Согласовано:**  
**Председатель профсоюзного комитета**  
\_\_\_\_\_ **Г. А. Мартынова**

**« 19 » декабря 2024 г.**

**Утверждаю:**  
**Директор ГКОУ «Слащевская**  
**школа-интернат»**  
\_\_\_\_\_ **Г. Г. Рябова**

**« 19 » декабря 2024 г.**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между Администрацией и профсоюзным комитетом  
государственного казенного общеобразовательного учреждения  
«Слащевская школа – интернат»**

**ст. Слащевская  
Кумылженский район  
Волгоградская область**

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора государственного казенного общеобразовательного учреждения «Слащевская школа-интернат» Рябовой Галины Григорьевны и работниками в лице профсоюзного комитета государственного казенного общеобразовательного учреждения «Слащевская школа-интернат», представляющего интересы работников.  
Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы права и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.  
Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК ).
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).
- 1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании положения, является Полномочным представительным органом работников ГКОУ «Слащевская школа-интернат», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ГКОУ «Слащевская школа-интернат» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников государственного казенного общеобразовательного учреждения, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми и региональными соглашениями.  
Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.6. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% установленного профсоюзного взноса.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников на реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение профессионального мастерства на основе внедрения новых педагогических технологий, прогрессивных форм организаций и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, профессиональный уровень;

2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.3. создать условия для роста профессионального мастерства, освоения передового педагогического опыта;

2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.196 ТК);

2.2.5. осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга работников и их детей;

2.2.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ;

2.2.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.10. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- 2.2.11. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 2.2.12. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- 2.2.13. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 2.2.14. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- 2.2.15. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.16. создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 2.2.17. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

### 2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.3.1. способствовать устойчивой деятельности государственного казенного общеобразовательного учреждения «Слащевская школа - интернат» присущими профсоюзам методами, в т. ч. повышением работниками эффективности труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения лучших работников;
- 2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);
- 2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК);
- 2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК);
- 2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);
- 2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, условий коллективного договора (ст.41 ТК);
- 2.3.7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 2.3.9. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- 2.3.10. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшения организации и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха.

#### 2.4. Обязательства работников:

- 2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- 2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 2.4.3. способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества подготовки обучающихся, использовать передовой опыт коллег;
- 2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;
- 2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- 2.4.7. содержать свое рабочее место, оборудование в учреждении и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 2.4.8. вести себя достойно, соблюдать правила работы в организации.

#### 2.5. Работодатель имеет право:

- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- 2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п.1.12.);

#### 2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- 2.6.2. по реорганизации и ликвидации учреждения;
- 2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

#### 2.7. Работник имеет право на:

- 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.2. выполнение работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.7.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.7.9. защиту своих индивидуальных прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.7.10. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ)

Трудовые договоры, для различных категорий работников разрабатываются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ); условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

#### 3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положения коллективного договора (ст. 57 ТК РФ);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственности имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК);

3.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения

работников по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16 лет;
- награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации;
- молодых специалистов.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух или более иждивенцев;
- б) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии.

3.2.10. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также с сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

3.2.11. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию;

3.2.12. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, учебном, по рождению и уходу за ребенком до 1,5 лет отпуске (ст. 261 ТК);
- б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);
- в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);
- г) работающих инвалидов;
- д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- ж) руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, неосвобожденного от основной работы.

3.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК).

#### 3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.4.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.4.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.4.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета : 36-часовой (для женщин) и 40-часовой (для мужчин) рабочей недели.

По приказу руководителя организации при наличии производственной необходимости, к отдельным сотрудникам может применяться суммированный учет рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Накануне нерабочих праздничных дней (согласно действующего законодательства) продолжительность рабочего дня для непедагогических работников сокращается на один час.

4.3. 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, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Конкретная продолжительность рабочего времени воспитателя равна 25 часов в неделю за 1 ставку заработной платы. Рабочее время воспитателей регулируется ежемесячным графиком работы.

Воспитатель и помощник воспитателя обязаны присутствовать на всех режимных моментах, предусмотренных для круглосуточного пребывания детей в школе-интернате.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускается перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Продолжительность рабочего времени медицинской сестры составляет 36 часов в неделю (ст.350 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации № 101 от 14.02.2003г.). Случаи превышения рабочего времени регулируются Положением об оплате труда, доплатах и надбавках.

4.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в

случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об уплате труда.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным 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.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др., в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы по инициативе работодателя в исключительных случаях»).

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием снижения ему заработной платы.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником и порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях закреплены в локальном акте «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

4.13. Перевод на другую работу, перемещение в соответствии со ст. 72.1 – ст. 73 ТК РФ.

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст. ст. 114, 115, ТК РФ). Работникам, имеющим

инвалидность, предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней ( п 5 ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в российской Федерации»(в редакции от 11.06.2021). Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска ( ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 « О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.5. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.5.1. Отпуска без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащим, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней.

5.5.2. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления длительного отпуска регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.5.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.5.4. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не менее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

5.7. Оплата отпусков:

5.7.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

## **Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и размера нагрузки (не более 36 часов для педагогических работников (ст.333 ТК РФ) и женщин, работающих в сельской местности).

6.2. Оплата труда работников школы-интерната производится на основании Положения об оплате труда работников по ГКОУ «Слащевская школа-интернат», которое принимается работодателем в соответствии с должностью, квалификацией, уровнем образования и общим стажем в данном учреждении.

6.3. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за первую половину месяца 20-го числа, а за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца.

6.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

6.4.2. осуществлять применение систем нормирования труда в учреждении; порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением об оплате труда, доплатах и надбавках по ГКОУ «Слащевская школа-интернат», принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

6.4.3. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.4.4. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организаций по мере изменения характера выполняемых работ.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.5.2. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.5.3. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.5.4. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.**

7.1. Администрация строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности: сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется выделять необходимые средства для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, по мере поступления финансирования.

Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия:

а) приобретение и своевременная выдача за счет собственных средств работодателя сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложения;

б) обучение и проверка знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

в) проведение в установленные сроки за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);

г) обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

д) поэтапное выполнение плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах;

е) обеспечение работающих санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;

ж) обеспечение рабочих мест аптечками, по необходимости пополняя их;

з) улучшение условий труда молодежи;

и) улучшение условий и охраны труда женщин.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Организует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства

о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

#### 7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.4.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств работодателя проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК);

7.4.5. обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированными спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами;

7.4.6. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК);

7.4.7. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.4.8. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств работодателя (учреждения);

7.4.9. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.4.10. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождают их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК);

7.4.11. обеспечить работу медпункта учреждения в соответствии с установленным режимом работы учреждения, выделить необходимые денежные средства для содержания

медицинского пункта, для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

#### 7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.5.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.5.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.5.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев в учреждении.

#### 7.6. Работник образовательного учреждения в области охраны труда обязан (ст.214 ТК):

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК);

7.6.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.6.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

### **Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.**

8.1. Провести аттестацию рабочих мест на предмет возможности (технической) их модернизации.

8.2. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства: не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

### **Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

#### 9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК);
- 9.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев в учреждении;
- 9.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- 9.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- 9.1.5. внедрять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

## 9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 9.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 9.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

## **Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.**

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета учреждения в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК.

10.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 384, ст.387 ТК, глава 57 ТК ст. ст. 353-365, 390,391).

10.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим трудовым договором (ст. ст. 353, 379, 380 ТК).

10.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

10.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных споров»).

## **Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

11.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.2.2. содействия их занятости;

11.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

11.2.4. соблюдения законодательства о труде;

11.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, представленными Уставом 9ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п.1 ст.11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

11.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК части третья-пятая, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.4.3. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст.37 части 7,8 ТК,ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В

соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи – оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

11.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета;

11.4.6. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, поощрительные выплаты на выборных работников профорганов организации (ст.375 ТК);

11.4.7. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК);

11.4.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

11.5. Предоставлять свободное от работы время председателю профсоюзной организации:

11.5.1. на время кратковременной учебы;

11.5.2. для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.6. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

11.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течении установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

### **12.2. Стороны обязуются:**

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора;

12.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

### **Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу с 19 декабря 2024 года (ст.43 ТК).

13.2. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда, доплатах и надбавках ГКОУ «Слащевская школа-интернат».
3. Соглашение по охране труда.
4. Баланс рабочего времени.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
6. Штатное расписание.

