

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Школа №4 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
618400, Пермский край, г. Березники, улица Клары Цеткин, дом 5



От работодателя:

Директор МАОУ «Школа №4
для обучающихся с ОВЗ»
О.О. Душейко
«09» января 2020г.

Согласован

Общим собранием работников
Протокол № 4
«30» декабря 2019 г.

От работников:

Председатель
Совета трудового коллектива
Н.Е. Черных
«09» января 2020г.

Коллективный договор 2020 – 2023гг.

Дата вступления в силу – «09» января 2020 г.
Срок действия – до «09» января 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию.



г. Березники
2020

Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа №4 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Работники Учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее СТК). Работодатель – в лице его представителя – директора.
- 1.4. Работники не являются членами профсоюза, и право представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем передаются Совету трудового коллектива.
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания. СТК обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.
- 1.8. При реорганизации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

- 2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.4. С работниками, чья трудовая деятельность начата до 01.09.2014 оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору. Дополнительное соглашение составлено в соответствии с требованиями положений эффективного контракта. Дополнительное соглашение составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать экземпляр трудового договора (эффективного контракта) работнику под роспись. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.6. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.8. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. Объем аудиторной 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 СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и аудиторной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их аудиторной нагрузкой на новый учебный год.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.11. Аудиторная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.12. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.13. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения СТК на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Обучать педагогических работников навыкам оказания первой помощи не реже, чем раз в три года.

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

3.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации Учреждения не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица: предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.1.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что:

- 5.1. Рабочее время и порядок его использования в Учреждении определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учётом мнения СТК (приложение №1).
- 5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов аудиторной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим Уставом.
- 5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.
- 5.6. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной действующим Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 5.8. В период каникул, педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их аудиторной нагрузки до начала каникул. Режим работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.
- 5.9. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, согласно их заявления, проводится суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из

числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

5.11. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ, и оформлением письменного приказа директора. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- председателю СТК – 3 дня за учебный год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 3 дня за учебный год;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня за полугодие;
- работникам, дети которых идут в первый класс – 1 день (1 сентября).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника – до 5 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Сохранять объем аудиторной нагрузки, установленной работнику при тарификации на протяжении года.

6.1.2. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.1.3. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые пол месяца в денежной форме. Днем выплаты заработной платы является 10

число месяца, следующего за отчетным, днем выплаты аванса – 25 число текущего месяца.

6.1.4. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения СТК о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время простоя оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ среднего заработка, если работник ожидает выплаты заработной платы на своем месте и в размере $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (разряда), если он находится вне Учреждения. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.1.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $\frac{1}{300}$ ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ со дня задолженности в счет сумм за дни задолженности, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При этом обязанность выплаты указанной денежной суммы возникает независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор Учреждения.

6.3. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда сотрудников (приложение №2).

6.3.2. Премияльные выплаты, выплаты стимулирующего характера, осуществляются согласно Положению об оценке эффективности труда работников учреждения, Положению о выплатах стимулирующего характера (приложение №3, №4).

6.4. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора учреждения.

6.4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются работодателем или уполномоченным им органом в трудовом договоре.

6.4.2. Оплата труда директора включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами;

- выплаты стимулирующего характера, повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, если аттестация пройдена до 01.01.2011г.;

- выплаты от полученных Учреждением доходов от оказания дополнительных платных услуг;

- выплаты надбавок за ученую степень или почетные звания.

6.4.3. Оплата труда директора Учреждения, заместителей директора Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда сотрудников.

6.5. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением директора учреждения, заместителей директора учреждения), учебно-вспомогательного персонала (служащих) и рабочих

6.5.1. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением директора Учреждения, заместителей директора Учреждения), специалистов, учебно-вспомогательного персонала (служащих), и рабочих осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором (эффективным контрактом) (приложение №5).

6.5.2. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением директора Учреждения, заместителей директора Учреждения), учебно-вспомогательного персонала (служащих), и рабочих осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда сотрудников.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед управлением образования администрации города Березники о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения СТК.

7.3. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам в соответствии с Положением о выплатах социального характера (приложение №6).

7.4. При наличии оснований работникам Учреждения устанавливает выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера работникам Учреждения (приложение №7).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ) в соответствии с Соглашением администрации и Совета трудового коллектива по охране труда в МАОУ «Школа №4 для обучающихся с ОВЗ» (приложение №8).

8.2. Направлять средства при наличии экономии фонда оплаты труда на финансирование мероприятий по улучшению условий труда.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). В состав аттестационной комиссии включать представителей СТК.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

8.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств Учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, спецодежды за счет работодателя (ст. 212 и ст. 221 ТК РФ).

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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 за счет экономии фонда заработной платы.

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

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

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

8.16. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. СТК обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов трудового коллектива и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

9. Гарантии работников Учреждения

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в СТК или иной законной деятельности.
- 9.2. СТК осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом СТК, по пункту 2, и пункта 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения СТК.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить СТК 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).
- 9.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
- 9.7. Члены СТК включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.
- 9.8. Деятельность СТК осуществляется в соответствии с Положением о Совете трудового коллектива (приложение №9).

10. Контроль за выполнением Коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 10.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий Коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания.

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

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Школа №4 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»
618400, Пермский край, г. Березники, улица Клары Цеткин, дом 5



От работодателя:

Директор МАОУ «Школа №4
для обучающихся с ОВЗ»
О.Ю. Душейко
2020г.

От работников:

Председатель
Совета трудового коллектива
Черных Н.Е. Черных
«05» *февраля* 2020г.

Согласован

Общим собранием работников

Протокол № 1

«05» *февраля* 2020г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору 2020 – 2023гг.

Дата вступления в силу – «05» *февраля* 2020 г.
Срок действия – до «09» *января* 2023 г.

Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию.

г. Березники
2020



Работодатель в лице своего представителя, директора Душейко Оксаны Юрьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя, председателя совета трудового коллектива, Черных Натальи Евгеньевны, действующего на основании Положения о совете трудового коллектива, решения общего собрания работников учреждения (протокол №4 от 30.12.2019 г.) приказа от 30.12.2019 №219-од, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания №1 от 05.02.2020г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 1.10 Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

Внести изменения в коллективный договор на 2020-2023 годы:

1. В разделе 6 «Оплата и нормирование труда»:

1.1. п 6.1.5. изложить в следующей редакции: «6.1.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.».

1.2. в п.6.1.6. слова «в размере не ниже 1/300 ключевой ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации» заменить словами «в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.».

2. В разделе 8 «Охрана труда и здоровья»:

2.1. в п.8.2. слова «при наличии экономии фонда оплаты труда» исключить.

2.2. в п.8.3. слова «В состав аттестационной комиссии включать представителей СТК» изложить в следующей редакции: «В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать представителей совета трудового коллектива.».

2.3. п.8.4. «Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда» изложить в следующей редакции: «Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.».

3. В разделе 9 «Гарантии работников учреждения»:

3.1. п.9.4. изложить в следующей редакции «Увольнение работника, являющегося членом совета трудового коллектива, по пунктам 2, 3, 5 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учётом мнения совета трудового коллектива».

3.2. в п.9.7. слова «аттестации рабочих мест» заменить словами «по проведению специальной оценки условий труда».

3.3. п.9.8. дополнить абзацем «Председатель совета трудового коллектива полномочен представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.».

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2020-2023 годы.

**Душейко
Оксана
Юрьевна**

Подписан: Душейко Оксана Юрьевна
DN: C=RU, OU=Директор, O="МАОУ
""Школа №4 для обучающихся с
ОВЗ""", CN=Душейко Оксана
Юрьевна, E=tatashi@mail.ru
Основание: Я являюсь автором
этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.02.12 13:18:23+05'00'