

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между смоленским областным государственным бюджетным общеобразовательным учреждением «Центр диагностики и консультирования», именуемым далее «Работодатель», и физическими лицами, работающими в учреждении на основании заключенного трудового договора, именуемые далее «Работники».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в смоленском областном государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр диагностики и консультирования».

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются сотрудники общеобразовательной организации.

1.5. Настоящий Договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

1.5.1. соблюдение сторонами по данному Договору норм законодательства РФ;

1.5.2. полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора;

1.5.3. свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора;

1.5.4. добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия;

1.5.5. реальность обеспечения принимаемых сторонами по данному Договору обязательств;

1.5.6. систематичность контроля за соблюдением данного Договора и неотвратимость ответственности за нарушение положений.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения без исключения.

1.7. Текст настоящего коллективного договора под роспись должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

Первичная профсоюзная организация (в лице ее председателя) обязуется разъяснять Работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором, в случае изменения наименования учреждения, ликвидации учреждения и расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения по сравнению с установленными законами и иными правовыми актами, и соглашениями.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о доплатах и надбавках из 16% надтарифного фонда оплаты труда смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования»;
- 5) положение о распределении фонда экономии заработной платы смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования»;
- 6) положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда медицинским работникам смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования»

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается Работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один подписанный сторонами экземпляр трудового договора выдается на руки Работнику, второй экземпляр помещается в личное дело работника.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, или Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (глава 13 Трудового кодекса Российской Федерации).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров Работников в зависимости от потребностей Учреждения;

3.1.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников при наличии средств;

3.2.2. повышать квалификацию педагогических Работников согласно федеральному законодательству Российской Федерации;

3.2.3. в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, определенных для направляемых в служебные командировки лиц статьей 187 Трудового кодекса Российской Федерации, при наличии средств;

3.2.4. предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, обучением по образовательным программам среднего профессионального образования, по образовательным программам высшего профессионального образования бакалавриата, специалитета или магистратуры, а также по подготовке кадров высшей квалификации, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.5. осуществлять контроль за своевременным прохождением Работниками учреждения аттестации.

IV. Дополнительные гарантии работникам при ликвидации организации, а также сокращении численности или штата

4.1. Стороны договорились о том, что

4.1.1. сокращение численности или штата Работников должно производиться в учреждении с соблюдением требований, изложенных в Трудовом кодексе Российской Федерации;

4.1.2. Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся вакантную должность в том же учреждении, которая соответствует квалификации Работника с учетом перечня Работников, которым установлено преимущественное право на оставление на работе.

Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, определенные статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также: лица

предпенсионного возраста (согласно действующего законодательства Российской Федерации), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; женщины, имеющие ребенка, не достигшего 3-летнего возраста; одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-ти летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста), награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; два работника из одной семьи.

4.1.3. Работник о предстоящем сокращении численности или штата Работников учреждения должен быть предупрежден под подпись Работодателем не менее, чем за два месяца до увольнения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. соблюдать сроки предупреждения Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников учреждения не менее, чем за два месяца; в случае реорганизации, ликвидации учреждения – не менее, чем за три месяца;

4.2.2. предоставлять гарантии и компенсации увольняемому Работнику в соответствии с действующим законодательством при сокращении численности или штата Работников учреждения (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право на работу при появлении вакансии;

4.2.3. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата;

4.2.4. уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.5. увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения первичной профсоюзной организации (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Работодателем.

5.1.2. для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

5.1.3. для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации);

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

для учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов в неделю (на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

для педагогов-психологов, социальных педагогов – 36 часов в неделю (на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

для воспитателей – 25 часов в неделю (на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Министерства образования и

зауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

для медицинских работников – не более 39 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами II или III группы – не более 35 часов в неделю;

5.1.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению Работника (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) беременной женщины,

2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

3) лица, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.1.5. в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, 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;

5.1.6. привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников;

5.1.7. в каникулярное, сезонное время все Работники учреждения могут привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт помещений учреждения, работа на территории учреждения и т. д.), в пределах установленного им рабочего времени;

5.1.8. ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников учреждения составляет 28 календарных дней; для педагогических работников – 56 календарных дней; для медицинских работников – 42 календарных дня (согласно Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», (раздел XL. Здравоохранение));

5.1.9. ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней предоставляется инвалидам (ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

5.1.10. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (по согласованию с

ней) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней, на основании письменного заявления Работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. предоставлять Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях, определенных статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации:

- согласно условиям труда (на основании проведенной специальной оценки условий труда) (см. приложение)

5.2.2. предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.3. Предоставлять педагогическим Работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным законодательством.

VI. Оплата и нормирование труда

6. 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. прочие виды денежного вознаграждения – премии, компенсационные выплаты и надбавки за особые условия труда и другие виды вознаграждения, предусмотренные Положением о доплатах и надбавках из 16% надтарифного фонда оплаты труда смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования», Положением о распределении фонда экономии заработной платы смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования»

и др., выплачиваются Работнику вместе с заработной платой при наличии соответствующих оснований для выплаты;

6.4. оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Смоленской области №490 от 29.12.2007 г. и Постановлением Администрации Смоленской области №50 от 13.02.2006 г.;

6.5. расчетными днями для выплаты заработной платы в учреждении устанавливаются 1-е и 16-е числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законодательством РФ;

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

6.7. Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что:

7.1. Гарантии и компенсации определены в Положении о доплатах и надбавках из 16% надтарифного фонда оплаты труда смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования».

7.2. В Положение о доплатах и надбавках из 16% надтарифного фонда оплаты труда смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования» могут вноситься изменения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.1.2. проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с первичной профсоюзной организацией.

В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда включать членов первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

8.1.3. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам

выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; организовать проверку знаний Работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

8.1.4. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

8.1.5. сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.1.6. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

8.1.7. в случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

8.1.8. обеспечить гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах, и в связи с вредными условиями труда;

8.1.9. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.1.10. обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8.1.11. создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации;

8.1.12. осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

8.1.13. обеспечивать прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) Работников учреждения.

8.2. Работник обязуется:

8.2.1. осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, соответствующем требованиям охраны труда;

8.2.2. 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 Российской Федерации и иными федеральными законами.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью;

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации);

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Смоленской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

9.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе Работодателя (статья 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

X. Обязательства первичной профсоюзной организации

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- 10.1. представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 10.2. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 10.3. участвовать в работе по разработке и применению в учреждении документации по охране труда;
- 10.4. осуществлять проведение мероприятий по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе с Работниками в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор и изменения в условия коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания;
- 11.2. Совместно разрабатывают планы проведения мероприятий, оговоренные настоящим коллективным договором;
- 11.3. 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;
- 11.4. Разногласия и конфликты, связанные с выполнением условий настоящего коллективного договора, рассматривают в течение десяти дней с момента поступления письменного обращения в первичную профсоюзную организацию или высказанные устно на общем собрании Работников учреждения и занесенные в протокол;
- 11.5. Должны соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение трудовых конфликтов;
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения условий настоящего коллективного договора виновные лица несут ответственность в соответствии

с порядком, предусмотренным действующим законодательством, в том числе привлекаются к ответственности, предусмотренной Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

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

Приложение

Согласно специальной оценки условий труда, проведенной 01.09.2017 г. и 09.11.2018 г., устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (за фактически отработанное во вредных условиях труда время) следующим категориям работников:

№ п/п	Должность	Количество дней
1	Повар	7
2	Кухонный рабочий	7
3	Кладовщик	7
4	Младший воспитатель	7

СОГБОУ

«Центр диагностики и
консультирования»

В Коллективном договоре
пронумеровано и прошито
15 (пятнадцать) листов

и о. директора

Н.Н.Лазарева



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел социальной защиты населения
в Ленинском районе города Смоленска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
06 06 2019 г.
рег. № 42/15-19
консультант Ишук Т.В.
(должность и фамилия специалиста, осуществляющего регистрацию)
Подпись Ишук