

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная
школа - интернат V вида»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
на 2023 – 2026г.г.

Принят на собрании трудового коллектива

28 августа 2023г.

Протокол № 2

И.о. директора ГБОУ «С(К)ОШИ V вида»

Председатель профсоюзного комитета



Администрация г.Улан- Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«12» сентября 2023 г.

Регистрационный № 177

И. ст.и. Зориктуев И.И.
(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись _____

Балданова Л.А.

Литвинцева И.В.

Литвинцева И.В.



13. *Содержание*

13.1. *Содержание*

13.2. *Содержание*

13.3. *Содержание*

13.4. *Содержание*

13.5. *Содержание*

13.6. *Содержание*

13.7. *Содержание*

13.8. *Содержание*

13.9. *Содержание*

13.10. *Содержание*

13.11. *Содержание*

13.12. *Содержание*

13.13. *Содержание*

13.14. *Содержание*

13.15. *Содержание*

13.16. *Содержание*

13.17. *Содержание*

13.18. *Содержание*

13.19. *Содержание*

13.20. *Содержание*

13.21. *Содержание*

13.22. *Содержание*

13.23. *Содержание*

13.24. *Содержание*

13.25. *Содержание*

13.26. *Содержание*

13.27. *Содержание*

13.28. *Содержание*

13.29. *Содержание*

13.30. *Содержание*

III. Обязательства сторон в области занятости.

Работодатель:

3.1. Не менее чем за 3 месяца письменно предоставляет в профком информацию о массовых увольнениях и за 2 месяца письменно предупреждает самого работника.

3.2. Оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников, создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации школы.

3.3. При сокращении численности штатов помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- не освобожденные председатели первичных проф.организаций;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность.

3.4. Беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение договора без принятия указанных мер не допускается (ст.261 ТК РФ).

3.5. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.6. Принимает меры по недопущению приватизации школы.

3.7. Не допускает изъятия и использования учреждения не по назначению.

3.8. При сокращении численности или штата работникам гарантируются льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Профсоюзный комитет:

3.9. Через коллективный договор добивается сохранения рабочих мест.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению:

4.1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с профилем учреждения;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки,

переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в интересах учреждения.

V. Трудовые отношения.

Нормы при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ: ТК РФ, законом «Об образовании РФ», № – 271 (в ред. от 02.12.2019г.), настоящим коллективным договором.

5.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенного соответствующим законодательством, настоящим соглашением и коллективным договором учреждения.

5.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

5.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор с работником заключается в следующих случаях:

- во время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- во время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в случаях избирания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного управления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренными Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренными Кодексом или иными федеральными законами.

5.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

5.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами по согласованию с

интересным комитетом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.7. При установлении учителю и воспитателю, для которого ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем и интенсивность преподавания предметов в классах. Объем нагрузки, установленной учителю и воспитателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в этом году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев изменения количества часов по учебным программам, сокращения количества часов. Объем учебной нагрузки учителей и воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.8. Стороны признают необходимым предусмотреть в Соглашении и в Коллективном договоре возможность сохранения в образовательном учреждении уровня оплаты труда по ранее присвоенной квалификационной категории на период до 1 года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории.

5.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

5.10. Работодатель ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

VI. Рабочее время и время отдыха.

6.1 Стороны договорились, что:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды работодатель, утверждая график работы, вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул;

- оплата труда педагогических и других работников ГБОУ «С(К)ОШИ V вида», ведущих преподавательскую работу за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

6.2. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ), с их письменного согласия и по письменному приказу работодателя, с учетом мотивированного мнения выборного органа работников. Работа в выходной и праздничный день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ)

6.3. В соответствии со ст.333 ТК РФ рабочее время педагогических работников является нормированным: для учителей начальных классов 18 часов в неделю, для воспитателей 25 часов в неделю, для воспитателей дошкольных групп – 25 часов в неделю, для учителей-логопедов 20 часов в неделю, для учителя-психолога – 36 часов в неделю.

6.4. 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, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающим перерывов между занятиями.

6.6. Дежурство педагогических работников по школе должно устанавливаться согласно правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

6.7. Управленческому персоналу и педагогическому работнику предоставляется основной отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней, остальным работникам гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный

отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4250-1 от 01.06.93г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и равносильных к ним местностях» ст.14.

6.8. Предоставить педагогам-библиотекарям ГБОУ «СКОШИ V вида» дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 календарных дней в каникулярное время.

6.9. Выплата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.10. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда:

- за активную общественную работу;
- членом профсоюзного комитета – до 3-х календарных дней;
- председателем профкома – до 6-ти календарных дней

6.11. Работник имеет право получить краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы без увеличения фонда оплаты труда с предоставлением отгулов в каникулярное время в том, с их согласия заменяющим работника в связи:

- по случаю свадьбы самого работника – 3 календарных дня;
- по рождению ребенка – 1 день;
- по случаю свадьбы детей – 2 календарных дня;
- по смерти матери, отца, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- по случаю смерти работника – 2 календарных дня (50, 55, 60, 65,70);
- работа без больничных листов 3 календарных дня;

6.12. Очередность представления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.13. Родитель, воспитывающий ребенка – инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

6.14. В соответствии с законодательством работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ст. 116 ТК РФ. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации - за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

6.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.16. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительных оплачиваемых отпусков в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день. Окончание школы выпускной (4 класс, 9 класс, 11 класс) – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день;
- работа без больничных листов в календарном году – 3 календарных дня;
- в связи с вакцинацией от любых штампов COVID - 19 – 2 календарных дня;
- дежурство в праздничные и выходные дни в зависимости от их количества;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 6 календарных дней.

6.17. Педагогический работник, отработавший без перерыва 10 лет, имеет право на отпуск без сохранения заработной платы сроком на 1 год.

6.18. В соответствии со статьями 6 и 252 ТК РФ работник, являющийся супругой (супругом), бывшим супругом (супругой) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста, а также не вступавшим в повторный брак вдовам (вдовцам) граждан,

работников (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия несовершеннолетних детей дошкольного возраста имеют право:

- ✓ на сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день по личному заявлению работника с предоставлением копии следующих документов:
 - документа, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;
 - свидетельства о заключении (расторжении) брака;
 - свидетельства о рождении ребёнка (детей);
 - договора об образовании по образовательным программам или договора об оказании услуг по содержанию ребёнка и (или) присмотру и уходу за ребёнком;
 - свидетельства (справки) о смерти (для вдов) вдовцов)).
- ✓ на ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска), предоставляемый в период нахождения в отпуске их супруга (супруге)

VII. Оплата и нормирование труда.

7.1. В отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда осуществляется на основе Методики формирования фонда оплаты труда и государственных образовательных учреждений г. Улан-Удэ, утвержденной постановлением Правительства РБ от 16.07.2021г. №390. В соответствии с данной Методикой, оплата труда административно-управленческого персонала и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, формируется из должностного оклада и надбавок, включающих в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ (выплату за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в сельской местности, выплаты работникам лицеев, гимназий, школ-интернатов и другие выплаты за специфику работы) в соответствии с постановлением Правительства РБ от 16.07.2021г. №390,
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предметов,
- повышающий коэффициент за квалификационные категории и звания педагогических работников,

Также оплата труда включает в себя оплату педагогической работы, не входящей в круг должностных обязанностей учителя: за классное руководство, заведование кабинетами, руководство методическими объединениями по предметам, проверку тетрадей и другие виды работ.

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются внутренними локальными актами.

7.3. В отношении учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и работников иных категорий ОУ сохраняется действующая тарифная система оплаты труда.

7.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производится в соответствии с ТК РФ Статьи 136:

- заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. (в ред. Федеральных законов от 04.11.2014 N 333-ФЗ, от 26.07.2019 N 231-ФЗ). Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

- ✓ за первую половину отчётного месяца – 25 числа текущего месяца;
- ✓ за вторую половину отчетного месяца – 10 числа следующего месяца.

- форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов

- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

7.5. На педагогического работника с его согласия могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Данным работникам выплачивается дополнительное вознаграждение за выполнение функции классного руководителя из расчета 1000 рублей (за руководство в классе наполняемостью не менее наполняемости определенной типовым Положением об образовательном учреждении).

7.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

7.7. За работу связанную с вредными условиями труда устанавливаются доплаты, утвержденные приказом № 972 от 27.04.2015г.

7.8. Во время простоя (ст.72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника ст. 157 ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

При приостановке деятельности учреждения по предписанию органов Роспотребнадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок в соответствии с ТК РФ.

7.9. Любое превышение численности учеников в классе свыше 12 человек считается сверхнормативной нагрузкой на учителя и воспитателя.

7.10. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда. Перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работника осуществляются только с его письменного согласия.

7.11. Оплата труда работников школы в случае неявки сменяющего работника производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.12. Распределение фонда доплат и надбавок (до 50%) обсуждается на общем собрании и утверждается работодателем с участием профкома.

7.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

7.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.15. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

7.16. Стороны договорились о выплате из фонда экономии заработной платы единовременной компенсации в размере трёх заработных плат при увольнении административно-управленческому персоналу, отработавшим более 10 лет.

Профсоюзный комитет:

7.17. Знакомит членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

7.18. Принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.

VIII. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель:

8.1. При выходе на пенсию работника предусматривает выдачу единовременного пособия в размере среднего заработка из фонда доплат и надбавок.

8.2. С целью закрепления кадров молодых специалистов при устройстве на работу выделяет безвозмездно единовременное пособие в размере 5000 (пяти тысяч) рублей из фонда заработной платы.

8.3. Добивается предоставления оплачиваемых квотных мест в высшие учебные заведения детям работников школы.

8.4. Работникам, награжденным ведомственными наградами РФ и Республики Бурятия, устанавливает надбавки из фонда доплат и надбавок

8.5. В случае рождения ребенка, поступления ребенка в первый класс, с окончанием школы, в случае смерти близких родственников и другие экстренные случаи предусматривать выдачу материальной помощи на усмотрение руководителя; в отношении самого руководителя на усмотрение учредителя в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей из фонда заработной платы.

Профсоюзный комитет:

8.6. При наличии средств за счет профсоюзных взносов:

-оказывает материальную помощь работникам школы, в случае проведения операции, поездки на консультацию к специалистам по различным видам заболеваний, в размере 500 руб.

-оказывает материальную помощь м/обеспеченным работникам, пенсионерам в размере 500 руб.

IX. Улучшение условий охраны труда.

Работодатель:

9.1. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников школы за прошедший год.

9.2. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии ст.426 ФЗ РФ.

9.3. Разрабатывает на этой основе мероприятия по улучшению условий труда (приложение № 3).

9.4. Организует в соответствии с положением проведение обучения работников по охране труда

9.5. Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности и санитарно-гигиенических норм.

9.6. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.

9.7. Предусматривает в смете расходов необходимые средства на охрану труда по мере необходимости в соответствии ст.225 ТК РФ

9.8. Возмещает причиненный работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, основами законодательства по охране труда, Правилами возмещения работодателем вреда.

9.9. Осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов работников школы в области охраны труда.

9.10 Осуществляет контроль за прохождением медицинских осмотров

X. Оздоровление работников и их семей.

Профсоюзный комитет:

10.1. Организует оздоровление работников школы и их семей в домах отдыха, профилакториях за счет средств социального страхования в пределах норматива ежегодно.

10.2. Содействует оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.

10.3. Следит за правильным распределением средств социального страхования.

10.4. Согласен на частичную компенсацию от стоимости путёвки санаторно-курортного лечения работникам образовательного учреждения.

XI. О порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Работодатель:

11.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно гл.6 ТК РФ.

Работники:

11.2. В случае нарушения условий коллективного договора имеют право на забастовку, митинг, демонстрацию и т.д. (ст.14 ФЗ №10 от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») не нарушая процедуру разрешения разногласий.

XII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

12.1. Содействует деятельности профкома школы.

12.2. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, мебель, телефон, транспорт (ст.377 ТК РФ, ст.21 ФЗ №10 от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.3. Предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников школы.

12.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию с письменного заявления членов профсоюза.

12.5. Создает условия для обучения профсоюзного комитета.

12.6. Предоставляет средства для их использования в интересах членов профсоюза на материальную помощь, культурно – массовую, оздоровительную работу, на работу с детьми работников ГБОУ «С(К)ОШИ V вида», с пенсионерами.

XIII. Обязанности профкома.

13.1. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

13.2. Вносит предложения о социальных гарантиях работников школы.

13.3. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и увольнения в соответствии с Законом РФ и настоящим коллективным договором.

13.4. Обязуется содействовать эффективной работе школы всеми присущими профсоюзу методами и средствами.

XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора.

14.1. Работодатель доводит текст настоящего Коллективного договора до сведения работников школы в течение 10 дней.

14.2. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора возникшие разногласия рассматривать в недельный срок.

14.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

14.4. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

Иркутск, Бурятия
Кр. св. пр. 10 (Бурятия)
с. 108

