

Государственное общеобразовательное казенное учреждение Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 3 г.Иркутска»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 20.01.2021 г. по 19.01.2024 г.

Принят на общем собрании: 20.01.2021 г., протокол № 1

Работодатель:

Директор - Власова Галина Валерьевна, рабочий телефон 77-81-85

Работники:

Председатель профсоюзной организации - Маркова Любовь Григорьевна, рабочий телефон 77-81-85

Списочная численность коллектива школы – 72 человека

Списочная численность членов профсоюза – 15 человек



Город Иркутск, 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном общеобразовательном казенном учреждении Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 3 г.Иркутска» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами 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 по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Иркутской области на 2021-2024 г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники образовательного учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Марковой Л.Г.

Работодатель в лице директора ГОКУ Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 3 г.Иркутска» Власовой Г.В.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после дня его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать их реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения данного договора.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на основе ведения коллективных договоров.

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

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учёт мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- консультации профкома с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её усовершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.15. Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения. При заключении срочного трудового договора, работодатель обязан указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения.

2.5. Условия трудового договора, определенных сторонами (в том числе перевод на другую работу), могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, уведомлять работника в письменном виде не позднее чем за 2 месяца.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменном виде.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учётом мнения профкома.

2.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до окончания учебного года и ухода работников в очередной отпуск в целях определения её объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться.

2.9. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителями в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.10. В других случаях любое временное или постоянное изменение (уменьшение или увеличение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом работодателя при приеме на работу, а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласию сторон.

2.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием 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 за ставку заработной платы.

2.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,

устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Прекращение трудового договора 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 о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется создавать условия для непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

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

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и

начального профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173 – 176 ТК РФ.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предупреждать работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность, квалификационные требования к ним, условия оплаты труда конкретного работника; также сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

-сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставлять:

- педагогическим работникам при наличии стажа педагогической работы, необходимого для досрочного назначения пенсии;
- работникам, достигшим возраста 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины, до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, предоставляется следующим категориям работников:

- одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву;
- граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые;

- супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях;
- некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора от 29.12.2017 г. № 273/1, принятого с учетом мнения работников.
- 5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Учебным планом, штатным расписанием, тарификацией учреждения.

- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смену) или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе беременной женщины, женщины или иного лица, осуществляющего уход за одним из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом

семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Также неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя может быть установлена по заявлению женщины (отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком) во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

5.5. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная деятельность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся (воспитанников), рабочим временем педагогических работников не являются.

Неполное рабочее время в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть установлено и для других категорий работников по соглашению сторон.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8. Помимо случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, привлечение работников к сверхурочной работе допускать с письменного согласия работника с учетом мнения профкома.

5.9. Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными законами.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (посещение семей обучающихся, выставок, кинотеатров, развлекательных центров, работа с документацией, в летний период работа на детской площадке, сопровождение воспитанников школы в летние оздоровительные лагеря, реабилитационные центры).

График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

Перед началом каждого вида работ работодатель проводит с работником целевой инструктаж, в соответствии со ст. 24 ТК РФ, постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

5.11. В каникулярное время работники (работники кухни, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщицы, вахтеры, гардеробщики) школы могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и д.р.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего учебного года или присоединена к отпуску за следующий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. Работодатель обязан:

- предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;
- предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате;
- предоставлять работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) ребенка в возрасте до 14

лет, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

- предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда производится на основании Положения о новой системе оплаты труда, утвержденном приказом директора от 29.12.2017 г. № 273/1 с учетом мнения работников.

6.2. Работодатель обязан выплачивать заработную плату в месте выполнения им работы или в безналичной форме, но только после подачи работником соответствующего заявления.

6.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Изменение размеров оклада заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.5. Работа в 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. За первые два часа сверхурочной работы оплата производится не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца.

6.8. Работодатель обязуется нести ответственность за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатное использование работниками библиотечных фондов и электронных образовательных ресурсов в образовательных целях.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. В соответствие со ст.225 ТК РФ проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.4. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательного учреждения.
- 8.6. Обеспечивать медицинских, технических и кухонных работников специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.10. 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.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда при условии и по результатам проведения специальной оценки условий труда.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место, с учётом мнения профкома и исходя из должности, профессии и видов выполняемых работ (ст. 212 ТК РФ),
- 8.13. Обеспечивать контроль над соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Профком обязуется инициировать создание в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

В случае выявления ими нарушенных прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечивать бесплатное прохождение работниками профилактических и медицинских осмотров.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет, в установленном порядке, 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 профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. При наличии письменного заявления работника, являющегося членом профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные средства из заработной платы работника (ст.377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, не препятствовать пользованию средствами связи, оргтехникой.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль – за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль – за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять заявления в вышестоящие органы о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных

актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль – за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Осуществлять контроль – за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Осуществлять контроль – за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

10.10. Осуществлять контроль – за правильностью расходования фонда заработной платы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль – за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах на общем собрании работников 2 раза в году.

11.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все

возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель профсоюзного комитета ГОКУ Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 3 г.Иркутска»



Маркова Л.Г.

Директор ГОКУ Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 3 г.Иркутска»



Власова Г.В.

« 20 » января 2021 г.



« 20 » января 2021 г.

Прошито, пронумеровано

на 20 (двадцати)

Листа: 1

Директор: Т. В. Васильева

