

ПРИНЯТ
общим собранием трудового
коллектива
Протокол № ___ от _____
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Арапова Н.В.

УТВЕРЖДЕН
Директором ГС(К)ОУ
школы - интерната №113
_____ Культюшкиной С.Н.
Приказ № ___ от _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната №113 VI вида г.Самара

г. Самара

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель государственное специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №113 VI вида г.Самара, именуемая в дальнейшем ГС(К)ОУ №113, в лице директора Культюшкиной Светланы Николаевны, и работники ГС(К)ОУ №113, интересы которых представляет профсоюзная организация в лице председателя профкома Араповой Натальи Владимировны.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Законом Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях”, Трудовым кодексом Российской Федерации, “Самарским областным трехсторонним соглашением”, Законом "Об образовании" и др. нормативными правовыми актами.

1.4. Стороны договорились, что председатель профкома Арапова Н.В. выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, заключении и внесении изменений в Коллективный договор, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГС(К)ОУ №113.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон.

1.8. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.9. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на собрании трудового коллектива и действует 3 года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

Стороны обязуются:

2.1. Контролировать оплату труда, в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников.

2.2. Содействовать выполнению Закона Российской Федерации "Об образовании"; отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.3. Совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда; принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

Работодатель обязуется:

2.4. Осуществлять руководство учреждением в соответствии с Уставом и законодательством Российской Федерации в области образования, государственным образовательным стандартом, бюджетной и финансовой дисциплиной.

2.5. Осуществлять общее руководство трудовым коллективом школы, обеспечивать повышение уровня профессиональной подготовки педагогов (курсы повышения квалификации, аттестация педагогических кадров), создавать условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях, обеспечивать оптимальный подбор и расстановку кадров.

2.6. Осуществлять деятельность, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, создание условий для благоприятного морально-психологического климата.

2.7. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с занимаемой должностью, квалификационной категорией, стажем, образованием.

2.8. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, предоставлять работникам социальные гарантии и льготы.

2.9. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников.

2.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.11. Создавать безопасные условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.12. Совершенствовать учебно-материальную базу образовательного учреждения, обеспечивать ее сохранность и эффективное использование.

2.13. Обеспечивать соблюдение необходимых санитарно-гигиенических условий.

2.14. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором.

Работники обязаны:

2.15. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои должностные обязанности.

2.16. Повышать свой профессиональный уровень.

2.17. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и норм СанПИНа.

2.18. Создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в коллективе.

2.19. В установленный срок проходить медицинский осмотр.

2.20. Бережно относиться к имуществу.

2.21. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.22. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и др. ресурсы.

2.23. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

2.24. Не давать интервью, не проводить встреч и переговоров, касающихся деятельности школы, без согласования с руководством.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

3.2. 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 положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными Федеральными законами (статья 60 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др.

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

3.7. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 73 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.8. В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие Коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.9. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (статья 61 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.10. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право сохранения работы предоставляется работникам с наиболее высокой результативностью работы и квалификацией.

При равной результативности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (статья 179 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.11. Работодатель обязуется предпринимать соответствующие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе:

- при необходимости предоставлять работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;

- по согласованию с работником устанавливать режим неполной занятости.

3.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.

3.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся

работу (вакантную должность) в том же образовательном учреждении, соответствующую квалификации работника.

Работодатель обязан предупредить работника персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или изменением штатного расписания.

3.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.15. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5-8, 10 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.16. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников ГС(К)ОУ №113 производится в соответствии с нормативными и правовыми актами.

Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.2. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников.

О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (статья 132 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых

обязанностей работников, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты из специальной части фонда оплаты труда.

4.5. Доплаты устанавливаются в соответствии с Положением о распределении базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, которые являются приложениями к данному коллективному договору (Приложение №1).

4.6. Выплата доплат производится в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Премирование работников производится в соответствии с Положением о премировании (Приложение №2).

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в кассе учреждения, или путем перечисления через банк на дебетовые пластиковые карточки или сберегательные книжки.

4.9. 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 (статья 142 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.10. Производить оплату сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а 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.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени .

4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

• работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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 (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.12. За работу в ночное время производить доплату в размере 35% за каждый час работы.

4.13. Производить доплату за работу в неблагоприятных условиях труда в размере до 12% от должностного оклада (оклада) работникам в соответствии с Перечнем должностей, занятых на работах с вредными для здоровья условиями труда (Приложение №3).

4.14. Материальная помощь работникам выплачивается в соответствии с Приложением №4 к настоящему Коллективному договору.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №5), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю, медицинским работникам – не более 39 часов в неделю, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной

женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида до 18 лет, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

5.5. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

5.7. Для работников, работающих по графику, ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается 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.

5.10. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, медицинским работникам предоставляется оплачиваемый отпуск – 42 календарных дня. Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

5.11. Дополнительный отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением №6 (статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

5.12. Стороны договорились предоставлять дополнительный неоплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях):

- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или Коллективным договором.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем.

5.15. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Работнику, имеющему санаторную путевку может быть предоставлен оплачиваемый отпуск вне графика отпусков.

5.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года.

6. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

6.1. Профком совместно с руководителем ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении этих вопросов.

6.2. Работодатель совместно с профкомом ходатайствует о предоставлении мест в муниципальных общежитиях сотрудникам, нуждающимся в жилье; о постановке на очередь в Департамент образования администрации городского округа Самара на получение жилой площади и ее выделения.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового Кодекса Российской Федерации). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и прочих мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение №7).

7.3. 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.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

7.5. Обеспечивать технических работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.8. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9. 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.

7.10. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (статья 377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (статьи 30, 377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Не более девяти дней в году.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

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

8.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы.

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

9.1. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения (статья 195 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки учредителю.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти членов семьи.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение **7** дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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 приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже **1** раза в календарный год.

10.4. Рассматривают в трехдневный 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. Переговоры по заключению нового Коллективного договора возобновляются за три месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета

_____ Арапова Н.В.
« ____ » _____ 200 ____ г.

ПРИНЯТО
на Общем собрании
трудового коллектива
секретарь ОСТК

_____ Слепушкина А.А.
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГС(К)ОУ
школы-интерната №113
г.Самара

_____ Культюшкина С.Н.
Приказ № ____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГС(К)ОУ школы - интерната №113 г.Самара

Премирование работников ГС(К)ОУ №113 производится дифференцированно, предельными размерами не ограничивается. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по ОУ, согласованного с профсоюзным комитетом при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии начисляются за фактически отработанное время за месяц, квартал, год.

Премирование работников школы осуществляется:

- за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;
- за внедрение инновационных форм и методов обучения;
- за высокую результативность работы с одаренными детьми;
- за высокий уровень проведения открытых уроков (занятий), семинаров, конкурсов, внеурочных воспитательных мероприятий;
- за эффективность методической работы, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательно-воспитательный процесс, за разработку авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- за эффективную и результативную организацию воспитательной деятельности с учащимися (воспитанниками и родителями);
- за качественную подготовку кабинетов и школы к новому учебному году;
- за привлечение дополнительных источников финансирования;
- за добросовестное выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями;
- за добросовестное отношение к труду, высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенического режима в ГС(К)ОУ;
- в связи с юбилеем работников (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);
- к государственным и профессиональным праздникам;

- при присвоении научных и почетных званий;
- за высокие результаты учащихся в смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- за содействие администрации в качественной организации учебного процесса;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, напряженность в работе, своевременную сдачу отчетности;
- за оперативность устранения аварийных ситуаций;
- за участие в ремонтных работах;
- за высокое качество приготовления пищи;
- за образцовое содержание техники, оборудования, помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета

_____ Арапова Н.В.
« ____ » _____ 200__ г.

ПРИНЯТО
на Общем собрании
трудоого коллектива
секретарь ОСТК

_____ Слепушкина А.А.
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГС(К)ОУ
школы-интерната №113
г.Самара

_____ Культюшкина С.Н.
Приказ № ____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

работникам ГС(К)ОУ школы-интерната №113 г.Самара

Единовременная материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть оказана при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда:

- в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, приведших к существенному ухудшению материального положения работника (смерть родственника, длительная болезнь работника или члена семьи, стихийное бедствие и др.), подтвержденных соответствующими документами.

СОГЛАСОВАН
Председатель
Профсоюзного комитета

_____ Арапова Н.В.
«__» _____ 200__ г.

ПРИНЯТ
на Общем собрании
трудоого коллектива
секретарь ОСТК

_____ Слепушкина А.А.
Протокол №__ от _____

УТВЕРЖДЕН
Директор ГС(К)ОУ
школы-интерната №113
г.Самара

_____ Культюшкина С.Н.
Приказ №__ от _____

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

в ГС(К)ОУ школе-интернате №113 г.Самара

1. Руководитель учреждения.
2. Заместители руководителя: по УВР, ВР, АХЧ; гл. бухгалтер.
3. Документовед.
4. Водитель.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется до
6 оплачиваемых дней к отпуску.

СОГЛАСОВАН
Председатель
Профсоюзного комитета

_____ Арапова Н.В.
«__» _____ 200__ г.

ПРИНЯТ
на Общем собрании
трудового коллектива
секретарь ОСТК

_____ Слепушкина А.А.
Протокол №__ от _____

УТВЕРЖДЕН
Директор ГС(К)ОУ
школы-интерната №113
г. Самара

_____ Культюшкина С.Н.
Приказ №__ от _____

П Е Р Е Ч Е Н Ь

ДОЛЖНОСТЕЙ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

в ГС(К)ОУ школе-интернате №113 г. Самара

1. Лаборант химии (работа с химическими реактивами, моющими и дезинфицирующими средствами);
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборка санузлов; работа с хлорсодержащими препаратами);
3. Учитель информатики (работа за дисплеями ЭВМ);
4. Учитель химии (работа с химическими реактивами);
5. Главный бухгалтер (работа за дисплеями ЭВМ);
6. Бухгалтер (работа за дисплеями ЭВМ);
7. Документовед (работа за дисплеями ЭВМ);
8. Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды (использование моющих и дезинфицирующих средств);
9. Медицинская сестра (разведение хлорного раствора; работа с физиооборудованием; работа с озокеритом);
10. Подсобный рабочий кухни (работы, связанные с мытьем посуды, тары);
11. Повар (работа у горячих плит);
12. Шеф-повар (работы по разделке мяса, птицы, резкой, чисткой лука);
13. Кладовщик (погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную);
14. Дворник (работа с вредными веществами и в неблагоприятных погодных условиях).

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Арапова Н.В.
«__» _____ 200__ г.

ПРИНЯТО
на Общем собрании
трудоого коллектива
секретарь ОСТК
_____ Слепушкина А.А.
Протокол №__ от _____

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГС(К)ОУ
школы-интерната №113
г.Самара
_____ Культюшкина С.Н.
Приказ №__ от _____

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

в ГС(К)ОУ школе-интернате №113

№ п/п	Мероприятие	Дата	Ответственный
1.	Проведение вводного инструктажа для всех вновь принимаемых на работу (ознакомление с условиями труда).	По мере поступления на работу	Загороднева В.А.
2.	Медицинский осмотр работников.	Ежегодно, по графику.	Паклина Л.А.
3.	Беседа на тему: «Профилактика аллергических заболеваний. Работа с мелом.»	Ежегодно, сентябрь.	Паклина Л.А.

4.	Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (Работа на электрических швейных машинах, работа с химикатами, работа на компьютере, работа с электроприборами, работа с холодильным оборудованием; погрузочно-разгрузочные работы и т.д.).	Ежегодно, октябрь.	Сафронова Л.Т.
5.	Обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.	Апрель.	Курунова Г.Н.
6.	Обучение применению средств индивидуальной защиты.	Ежегодно, май.	Загороднева В.А.
7.	Практическое занятие по применению средств индивидуальной защиты.	2008 год	Загороднева В.А.
8.	Проверка знаний требований охраны труда.	Ежегодно, декабрь.	Сафронова Л.Т.
9.	Контроль за водоснабжением и освещением в кабинетах и коридорах. Контроль температуры воздуха в помещении.	Еженедельно. Ежедневно.	Загороднева В.А.
10.	Приобретение необходимых средств по охране труда и техники безопасности в кабинетах физики, химии, мастерской, прачечной, пищеблоке.	Ежегодно, август.	Загороднева В.А.
11.	Аттестация рабочих мест (гигиеническая оценка).	2009 год	Администрация
12.	Озеленение помещений с компьютерами в целях повышения влажности воздуха.	2009 год	Слепушкина А.А.
13.	Общественный контроль за соблюдением правил и инструкций по охране труда.	Ежеквартально.	Сафронова Л.Т.
14.	Провести замену ламп и светильников, вышедших из строя.	Регулярно, август.	Загороднева В.А.
15.	Выполнить замеры сопротивления заземляющих устройств.	Регулярно, август.	Загороднева В.А.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Положение о распределении базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников.
2. Положение о премировании работников.
3. Перечень должностей, занятых на работах с вредными для здоровья условиями труда.
4. Положение о материальной помощи.
5. Правила внутреннего трудового распорядка.
6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
7. Соглашение по охране труда.
8. Положение о награждении работников.