

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

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
на 2017 – 2020г.г.



Принят на собрании трудового коллектива

27 января 2017г.

Протокол № 1

Директор ГБОУ «С(К)ОШИ V вида»

Председатель профсоюзного комитета



Загвозкина Л.П.

Пляскина К.И.

## **I. Общие положения.**

Настоящий коллективный договор разработан и заключен между Работодателем и Работником и является правовым актом, регулирующий социально – трудовые отношения в ГБОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат V вида» ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии ТК РФ, отраслевым Соглашением и Соглашением между ГКУО и Улан - Удэнской городской организацией профсоюза работников образования и науки с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных прав и профессиональных интересов работников данного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
от Работодателя – директор ОУ Загвозкина Л.П.;  
от Работников - профком ОУ, в лице председателя профкома Пляскиной К.И.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном в ТК РФ.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до «27» января 2020г.

1.10. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнения принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

## **II. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений.**

2.1. Не допускать экономически не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно – правовых форм учреждения.

2.2. На основании коллективного договора совершенствовать механизм регулирования вопросов оплаты труда, повышения квалификации, условий и охраны труда работников школы.

2.3. Принимать согласование и оперативные меры по содействию своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам школы.

2.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» при принятии решения об изменении организационно – правовой формы учреждения при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, здания, сооружений, оборудования.

2.5. Предусмотреть, что:

- работники, избранные в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК - без согласия Городского комитета профсоюза работников образования;

- увольнение по инициативе работодателя, сокращение лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается лишь с предварительного согласия профкома школы, а председателя ПК с согласия Городского комитета профсоюза.

### III. Обязательства сторон в области занятости.

#### **Работодатель:**

3.1. Не менее чем за 3 месяца письменно предоставляет в профком информацию о возможных 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 2 года 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. Трудовые отношения.

#### **Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ «О труде» и «Об образовании», настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

4.3. 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.

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

- на 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;

- на 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, имеющие на известом 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 работников;
- в случаях избирания на определенный срок в составе избирательного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности избираемых избирательного органа или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством 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 ограниченного характера;
- с лицами, поступающими на работу по семейным обстоятельствам;
- в других случаях, предусмотренных законодательством или иными федеральными законами.

4.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим работы, 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).

4.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работником устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.7. При установлении учителю и воспитателю для категории ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год определяется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем нагрузки, установленной учителю и воспитателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения 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.

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

4.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не устанавливается.

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

## V. Рабочее время и время отдыха.

### 5.1 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;

-в каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения в дневное время), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы на срок до одного месяца.

5.2. 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)

5.3. 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.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день ил 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.

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

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

5.7. 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 приравненных к ним местностях» ст.14.

5.8. Предоставить педагогам-библиотекарям ГБОУ «СКОШИ V вида» дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 календарных дней в каникулярное время (Соглашение между ГУО и ГК профсоюза работников образования п.6.9).

5.9. Выплата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала.

(ст.136 ТК РФ)

5.10. 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:

- членам профсоюзного комитета – до 3-х календарных дней;

- председателю профкома – до 6-ти календарных дней (Соглашение ГУО и ГК профсоюза работников образования и науки п.6.11 и 6.13.)

5.11. Работник имеет право получить краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы без увеличения фонда оплаты труда (Соглашение ГУО и ГК профсоюза работников образования и науки п.6.12) с предоставлением отгулов в каникулярное время лицам, с их согласия заменяющим работника в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;

- с рождением ребенка – 1 день;

- со свадьбой детей – 2 календарных дня;
- со смертью матери, отца, детей, брата, сестры- 3 календарных дня;
- с юбилеем работника – 2 календарных дня (50, 55, 60, 65,70);
- работа без больничных листов 3 календарных дня;

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. В соответствии с законодательством работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, 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 \_\_\_\_\_3\_\_\_\_\_ дней;
- за ненормированный рабочий день \_\_\_\_\_3\_\_\_\_\_ дней;
- за особый характер работы \_\_\_\_\_3\_\_\_\_\_ дней;

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

5.16. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска 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;
- дежурство в праздничные и выходные дни в зависимости от их количества;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 6 календарных дней.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1. 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 18.09.2007г. №289 (приложение №2). 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, 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 18.09.2007г. №289,
- 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.

6.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которое является Приложением к настоящему коллективному договору (приложение № 2/1).

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

6.4. Заработная плата выплачивается в сроки 10 и 25 числа каждого месяца ст.136 ТК РФ:

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

6.5. 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).

6.6. 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.

6.7. За работу связанную с вредными условиями труда устанавливаются доплаты, утвержденные приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008г. № 184.

6.8. 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 со ст.9 п.3 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» №181 от 17.07.99г. и ст. 220 ТК РФ.

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

6.10. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.

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

6.12. Распределение фонда доплат и надбавок (до 50%) обсуждается на общем собрании и утверждается работодателем с участием профкома (приложение № 2/2)

6.13. Работодатель принимает меры по выплате работникам педагогического коллектива ежемесячной компенсации в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и методическими изданиями (ст.55 ФЗ «Об образовании»).

6.14. 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);

6.15. 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.

6.16. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактические превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, в

группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет:**

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

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

## **VII. Социальные гарантии и льготы.**

**Работодатель:**

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

7.2. С целью закрепления кадров молодых специалистов при устройстве на работу выделяет безвозмездно единовременное пособие (п. 7.4. Соглашение МО и Н РБ и ГК профсоюза).

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

7.4. Работникам, награжденным ведомственными наградами РФ и Республики Бурятия, устанавливает надбавки из фонда доплат и надбавок (Соглашение МО и Н РБ и ГК профсоюза работников образования г. Улан-Удэ п.4.2.).

7.5. 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.

**Профсоюзный комитет:**

7.6. 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.

## **VIII. Улучшение условий охраны труда.**

**Работодатель:**

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

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

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

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

8.5. Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности и санитарно – гигиенических норм.

8.6. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.

8.7. Предусматривает в смете расходов необходимые средства на охрану труда по мере необходимости в соответствии ст.226 ТК РФ

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

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

8.10 Осуществляет контроль за прохождением медицинских осмотров

## **IX. Оздоровление работников и их семей.**

**Профсоюзный комитет:**

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

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

9.3. Следит за правильным распределением средств социального страхования.

9.4. Согласен на оплату санаторно-курортного лечения директору и работников образовательного учреждения в размере месячной заработной платы 1 раз в два года.

#### **Х. О порядке разрешения коллективных трудовых споров.**

##### **Работодатель:**

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

##### **Работники:**

10.2. В случае нарушения условий коллективного договора имеют право на забастовку, митинг, демонстрацию и т.д. (ст.11 Закона РБ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не нарушая процедуру разрешения разногласий) гл. 6 ТК РФ.

#### **ХI. Гарантии профсоюзной деятельности.**

##### **Работодатель:**

11.1. Содействует деятельности профкома школы.

11.2. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, мебель, телефон, транспорт (ст.377 ТК РФ, ст.21 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

11.5. Создает условия для обучения профсоюзного комитета.

11.6. 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 (Соглашение между ГУО и ГК профсоюза).

#### **ХII. Обязанности профкома.**

12.1. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

12.2. Вносит предложения о социальных гарантиях работников школы.

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

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

#### **ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

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

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

13.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

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





## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ N 2

01 ноября 2018г.

к коллективному договору ГБОУ «С(К)ОШИ V вида»  
от 27 января 2017г. на 2017 - 2020 годы

Работодатель в лице директора ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» Загвозкиной Людмилы Петровны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя профсоюзного комитета ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» Пляскиной Клары Исаковны, действующие на основании ТК РФ, отраслевого Соглашения и Соглашения между ГКУО и Улан - Удэнской городской организацией профсоюза работников образования и науки с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

Дополнить п.6.10. раздела 6 «Оплата и нормирование труда» следующим:

1. Перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работника осуществляются ежемесячно из заработной платы работника только с его письменного согласия.

2. Перечисленные членские взносы распределяются следующим образом:

0,25% – на расчётный счет Бурятской Республиканской организации профсоюза работников образования и науки;

0,25% – на расчётный счет Улан-Удэнской городской организации БРО профсоюза работников образования и науки;

0,50% – на лицевой счёт первичной профсоюзной организации ГБОУ «С(К)ОШИ V вида» в Улан-Удэнской городской организации БРО профсоюза работников образования и науки.

Директор ГБОУ «С(К) ОШИ V вида»



М.П.

/ Л.П. Загвозкина

Председатель ПК



М.П.

/К.И. Пляскина