

Коллективный договор

Государственное общеобразовательное казенное учреждение Иркутской области для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Специальная (коррекционная) школа – интернат № 6 г. Зима»

Срок действия коллективного договора: с 17.02.2015 г. по 17.02.2018 г.

Зарегистрирован в отделе по труду и охране труда администрации ЗГМО

« _____ » _____ 2015 г. № _____

**Утвержден на собрании
коллектива школы
17 февраля 2015 г.
Протокол № 1
от 17.02.2015 г.**

г. Зима 2015 год.



ПРИКАЗ № __8__

6 февраля 2015 г.

г. Зима

«О создании комиссии для разработки проекта коллективного договора»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию для разработки проекта коллективного договора между коллективом работников и администрацией коррекционной школы-интерната №6 VIII вида в составе:

Председатель: Коваленко Галина Сергеевна - директор

Секретарь: Сухарева Елена Владимировна – социальный педагог

Члены комиссии:

Кислова Галина Михайловна – заведующая библиотекой

Соколова Елена Александровна – заместитель директора по учебной работе

Сухарева Надежда Константиновна – заместитель директора по воспитательной работе

Шкаленкова Марина Ивановна – заместитель директора по хозяйственной работе

Соляр Надежда Алексеевна – главный бухгалтер

Рубцова Наталья Анатольевна – фельдшер

2. Подготовить проект договора к 17 февраля 2015 года.

Директор
школы-интерната №6:

Коваленко Г.С.

Выписка

из протокола собрания коллектива общеобразовательной
коррекционной школы-интерната №6

г. Зима

17 февраля 2015 г.

Присутствовало: 72

Повестка:

1. Обсуждение предложенного комиссией коллективного договора на 2015-2018 гг.
2. Выборы комиссии по трудовым спорам.

Ход собрания: Предложен на рассмотрение текст коллективного договора на 2015-2018 г.г. Выступила Коваленко Галина Сергеевна, директор

В прениях выступили:

1. Соколова Е.А., зам. по УР
2. Закружная С.Ю., учитель
3. Мудреченко А.А., учитель
4. Гаврилов Ф.И., рабочий
5. Шкаленкова М.И., зам. по АХЧ
6. Андреева И.В., педагог дополнительного образования

Предложения:

1. Активизировать работу по ТБ.
2. Выбрать представителя (председателя) от коллектива работников, членов комиссии по трудовым спорам

Предложения приняты для изучения и последующего внесения в договор.

Голосовали:

за принятие договора	72
против	нет
воздержались	нет

За дополнение:

голосовали	72
против	нет
воздержались	нет

Предложен список комиссии по трудовым спорам (для голосования)

1. Сухарева М.В., мед. сестра
2. Чубарина В.В., учитель
3. Закружная С.Ю., учитель
4. Толкачева Т.В., воспитатель
5. Трофимова Е.С., экономист

По составу комиссии по трудовым спорам выступили:

1. Сухарева Н.К.
2. Андреева И.В.
3. Шкаленкова М.И.
4. Соколова Е.А.

Голосовали за ...

1. Сухарева М.В.	за	72	против	нет
2. Чубарина В.В.	за	72	против	нет
3. Закружная С.Ю.	за	72	против	нет
4. Толкачева Т.В.	за	72	против	нет
5. Трофимова Е.С.	за	72	против	нет

Предложено избрать представителя комиссии по трудовым спорам ...
Выдвинута кандидатура Безбородовой О.В., специалист по кадрам

Голосовали: за 72 человек, против нет.

Представителем комиссии по трудовым спорам избрана Безбородова Ольга Валерьевна

Председатель собрания ...

Г.С.Коваленко

Секретарь собрания ...

Е.В. Сухарева

Регистрационный лист коллективного договора

Наименование

учреждения

Государственное общеобразовательное казенное учреждение Иркутской области для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Специальная (коррекционная) школа – интернат № 6 г. Зима»

Организационно-
правовая форма

Государственная, областного подчинения

Зарегистрирован:

« _____ » _____ 2015 г.
№ _____

Место печати _____ (_____)

Начальник отдела труда и трудовых отношений
комитета по экономике и финансам или ведущий специалист отдела
экономики (по труду) администрации города Зимы.

1. Стороны подписавшие коллективный договор:

1.1. От работодателя

Директор: _____

Коваленко Г.С.

1.2. От работников

представитель : _____

Безбородова О.В.

2. Дата принятия коллективного договора **17 февраля 2015 г.**

3. Срок действия коллективного договора **2015-2018 гг.**

4. Возникающие конфликты при заключении коллективного договора
решены.

5. Численность работающих **102**

6. Замечания и предложения отдела труда и трудовых отношений.

РАЗДЕЛ I

Общие положения.

1. Коллективный договор общеобразовательной коррекционной школы №6 VIII вида г. Зимы представляет собой правовой локальный акт, принятый в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 г.
2. Коллективный договор заключен между администрацией коррекционной школы-интерната №6 VIII вида в лице директора Коваленко Г.С. с одной стороны, с работниками школы-интерната №6 на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.
3. Стороны договорились при заключении коллективного договора руководствоваться следующими принципами:
 - соблюдения норм законодательства;
 - равноправия и полномочия сторон;
 - свободы выбора и осуждения вопросов, составляющих содержание договора;
 - добровольности принятия обязательств;
4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы.
5. Внесение изменений в коллективный договор производится в порядке, установленном законодательством и утверждается на общем собрании трудового коллектива.

Договаривающиеся стороны признают, что развитие школьного учреждения, в том числе – экономическое, и благополучие членов коллектива взаимосвязаны и, следовательно, они заинтересованы в поддержании деловых, партнерских отношений. В случае возникновения конфликтных ситуаций они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.
6. Коллектив работников признает роль администрации в планировании и управлении работой учреждения.
7. Администрация признает коллектив работников как единственную организацию, ведущую коллективные переговоры от имени и в интересах работников учреждения. Администрация и коллектив работников принимают на себя обязательство вести переговоры о заключении коллективного договора в духе доброй воли.

8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока, коллективный договор действует до заключения нового колдоговора.
9. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется в отдел труда для уведомительной регистрации.
10. Администрация и коллектив работников обязуются осуществлять двусторонний контроль за выполнением обязательств по коллективному договору и не реже чем один раз в год отчитываться перед работниками учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору.

Раздел II

Трудовой договор и гарантии занятости.

1. С вновь принимаемыми работниками заключать трудовые договоры в письменной форме, независимо от срока трудового договора, в соответствии со штатным расписанием. Датой возникновения и заключения трудовых отношений считается срок, оговоренный в трудовом договоре или в приказе директора школы. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе – 3 месяца, в отдельных случаях – 6 месяцев.
2. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:
 - Уставом школы; Правилами внутреннего распорядка; должностной инструкцией; нормативными актами по охране труда; условиями коллективного договора и приложениями к нему и другими нормативными документами, регламентирующими работу школы.
3. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:
 - преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;
 - эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет.
 - преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50-лет – женщины, 55-лет – мужчины до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».
4. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:
 - увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет
 - увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18 лет)

5. При высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:
 - информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников, за 6 месяцев до ликвидации учреждения), – не менее, чем за 2 месяца до увольнения
 - в соответствии со ст. 180 ТК РФ с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере двухмесячного заработка, при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж
 - оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу-интернат.

6. Педагогические работники имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные контракты с администрацией школы и другими организациями на выполнение конкурентных работ (чтение платных лекций, проведение платных консультаций и т.д.)

При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности школы (библиотечный фонд), условия контракта с другими организациями согласуются с администрацией школы.

7. Привлечение работников учреждений образования на иные, не обусловленные трудовым договором (контрактом) работы, возможно только при наличии производственной необходимости. В остальных случаях (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории школы и работ по обеспечению техники безопасности) такие работы выполняются на основании письменных трудовых соглашений между администрацией и работником с оформлением приказа по школе, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер ее оплаты.

8. Администрация школы-интерната не должна допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

9. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производить:
 - а) в случаях, предусмотренных законодательством (по постановлению следователя или органов дознания)
 - б) администрация при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения

в) администрацией – работников, не прошедших медицинского освидетельствование на проф. пригодность в соответствии с законодательством.

10. Педагоги реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности 1 раз в 5 лет бесплатно в межаттестационный период. При желании работника дополнительно повысить свою квалификацию он вправе это осуществить за свой счет.

11. Стороны договорились, что администрация создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами школы-интерната. При направлении работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется заработная плата и выплачиваются транспортные расходы как при командировках.

Раздел III

Рабочее время и время отдыха.

1. Нормальная продолжительность рабочего времени при шестидневной рабочей неделе: для работников школы-интерната не может превышать 40 часов, а для педагогических работников не более 36 часов (статья 333 ТК РФ).
2. Наполняемость классов устанавливается не более 13 человек.
3. Продолжительность ежедневной работы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы-интерната, трудовым договором (контрактом), а также расписанием и годовым календарным графиком. За нормируемую, обязательную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством РФ. Рабочее время свыше ставки рассматривается и устанавливается администрацией школы-интерната, согласовывается с трудовым коллективом через методическое объединение. При рассмотрении учитывается личный положительный вклад педагога в жизнь школы, опыт, профессионализм.
4. Составление расписания уроков на четверть осуществляется с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. В расписании предусматривается, по возможности дни для методической работы и повышения квалификации в течение рабочей недели с учетом специфики работы школы-интерната и при наличии нагрузки не более 1 ставки. В режиме работы воспитателей школы также предусматривается методический день при нагрузке не более 1 ставки, предоставляется этот день в каникулярное время.
5. Учебная нагрузка на новый учебный год согласовывается с трудовым коллективом через методические объединения с соблюдением преемственности и интересов детей. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохраняется на протяжении учебного года, за исключением личного заявления учителя с просьбой уменьшить количество часов. Объем учебной нагрузки учителя и объем работы воспитателя на группе устанавливается до ухода в отпуск.
6. Работа педагогов в выходные и праздничные дни, исходя из специфики деятельности коррекционной школы-интерната, осуществляется согласно графика, составленного администрацией, с учетом мнения членов педагогического коллектива .

Оплата в праздничные дни производится в двойном размере за отработанное время.

7. Все заседания и педагогические советы проводятся в дневное время (учитывается специфика режима работы интернатного учреждения). Необходимо брать во внимание время работы учителей и воспитателей и соблюдать максимальную экономию их времени. Продолжительность педагогического совета – не более 2-ух часов.
8. В период школьных каникул устанавливается единый методический день – суббота.
9. Работа по дополнительным трудовым соглашениям (договорам) проводится в свободное от выполнения основной нагрузки время.
10. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) предоставляется по просьбе работников, имеющих на это право:
 - беременным женщинам, женщинам имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) и отцам-одиночкам – по рекомендации ВТЭК,
 - по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, при нагрузке не более 1 ставки.
11. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе-интернате первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.
12. Для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, установить еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов.
13. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни технического (обслуживающего) персонала возможно, с оформлением соответствующего приказа администрацией, в следующих случаях:
 - для предотвращения несчастных случаев производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий
 - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования
 - при проведении общешкольных (спортивных и иных подобных мероприятий) – педагогических работников.

14. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы в двойном размере или же предоставить дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно (в каникулярное время).
15. Установить перечень должностей работников (согласно ст. 101 ТК РФ) с ненормированным рабочим днем. На основании этого предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого составляет от 3 до 16 календарных дней.

Раздел IV

Отпуск.

1. Всем работникам предоставляется ежегодно оплачиваемые отпуска по графику, утвержденному администрацией, не позднее, чем за 2 недели до нового календарного года (статья 123 ТК РФ). График отпусков доводится до работников своевременно и персонально. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск (ст. 136 ТК РФ).
В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя, работник может:
 - переносить отпуск по личному заявлению до момента полной выплаты отпускных на период задержки
 - использовать отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей;
2. По желанию работника и по соглашению с администрацией предоставлять работающим ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней.
3. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению с администрацией может быть перенесен на другое время.
4. Исходя из специфики работы школы-интерната №6 (непрерывный цикл работы) очередной отпуск воспитателям предоставлять по скользящему графику в течение всего календарного года.
5. Администрация пришли к соглашению, что на период действия коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков работникам, столкнувшимся с особыми жизненными обстоятельствами личного характера:
 - бракосочетание самого работника
 - проводы в армию члена семьи
 - смерть близкого родственника (муж, жена, родители, брат, сестра, дети, бабушка, дедушка)
 - 3 дня за свой счет по заявлению
 - 2 дня за свой счет
 - 3 дня оплачиваемых и 2 дня за свой счет.

- смерть и похороны других родственников – 3 дня за свой счет
- похороны родственников, требующие выезда за пределы города – 3 дня оплачиваемых (от 1 до 9 дней – по заявлению)
- медицинское обслуживание в областных клиниках – от 1-3 дней за свой счет

6. Юбилейными датами считать: 50, 55, 60, 65 лет.

- юбиляру предоставлять отпуск по личному обращению в администрацию – от 1-3 дней из них 1 день – оплачиваемый, остальные – за свой счет
- юбиляру выделяется премия в размере должностного оклада из фонда стимулирующей оплаты труда согласно «Положения о стимулирующей оплаты труда»

7. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения з/платы до 14 дней в следующих случаях (ст. 263 ТК):

- работающим женщинам, имеющим ребенка до 3 лет;
- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам (по возрасту);
- по семейным обстоятельствам – до 7 рабочих дней.
- Донорам – 1 рабочий день

8. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года для санаторно-курортного лечения и наличии заключения врача и путевки в санаторий.

9. Предоставить сверх основного – дополнительный оплачиваемый – 7 рабочих дней каждому работающему согласно с действующим Законом РФ от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

10. Предоставлять оплачиваемые отпуска (согласно законодательству) работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

РАЗДЕЛ V

ОПЛАТА ТРУДА

1. Оплата труда работников ГОКУ СКШИ № 6 г. Зима производится на основании «Положения об оплате труда работников ОГОУ СКШИ № 6 г. Зима», отличной от Единой тарифной сетки с 01.09.2011 г. в связи с введением новой системы оплаты труда (НСОТ).

2. Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения.

5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника по согласованию с комиссией по НСОТ (новой системе оплаты труда).

6. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

7. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах

Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

8. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Система оплаты труда работников устанавливается положением, приказами директора учреждения.

10. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации»: «Отличник народного образования Российской Федерации», за грамоту Министерства образования Российской Федерации.

11. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке и размере выплат компенсационного характера работникам ГОКУ СКШИ № 6 г. Зимы».

12. Выплата заработной платы производится с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

12. Тарификация работников проводится ежегодно с учетом педагогического стажа, образования, квалификационной категории по итогам аттестации.

Раздел VI

Обязательства представителя от работников школы - интерната

1. Представлять интересы работников в органах представительной власти, судебных органах, перед администрацией образовательного учреждения.
2. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений, вносить предложения в проекты нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников.
3. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:
 - вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
 - инициировать вопрос о целесообразности создания в школе-интернате комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС). Разработать с администрацией положение совместно о КТС и утвердить его на собрании работников интерната.
4. При выполнении администрацией условий коллективного соглашения обеспечивать стабильность в работе коллектива.
5. Работникам по их заявлениям оказывается материальная помощь в чрезвычайных обстоятельствах (болезнь, стихийное бедствие и т.д.). Заявление рассматривается на собрании трудового коллектива индивидуально.

Раздел VII

Улучшение условий, охраны труда.

1. В соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ – 01-2001 «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России. Основные положения» утвердить и ввести в действие приказом по школе-интернату «Положение об организации службы охраны труда», определяющее должностные обязанности работников школы-интерната по охране труда (после утверждения Положение прилагается к коллективному договору). Во главе службы охраны труда может быть один из работников учреждения.
2. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением от организации службы охраны труда в учреждениях образования, проводить своевременное обучение и инструктаж работников школы о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.
3. В соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ – 01-2001 «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России. Основные положения», привести в соответствие план-конспект (программу) вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых работ в школе-интернате №6, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.
4. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год (соглашение прилагается к коллективному договору).
5. Не позднее 15 июля каждого года провести внутреннюю проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские – швейные, столярные, слесарные) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
6. Выполнить до 1 октября все запланированные работы по подготовке школы-интерната к работе в зимних условиях, чтобы температурный режим в помещениях соответствовал ГОСТУ.

7. Комиссии по охране труда контролировать работу по аттестации рабочих мест с неблагоприятными и вредными для здоровья условиями труда. В установленном порядке производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных и вредных условиях труда согласно определенного перечня, выработанного комиссией по охране труда (службой охраны труда). Перечень прилагается к коллективному договору.
8. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников специальной одеждой (технический персонал, медицинских работников и работников столовой, кухни).
- | | |
|----------------------|-------------------------|
| технический персонал | – халат х/б (голубой) |
| | – перчатки резиновые |
| медицинский персонал | – халат белый (голубой) |
| | – перчатки резиновые |
| работники столовой | – халат х/б (голубой) |
| | – перчатки резиновые |
9. Обеспечить выплату средней з/платы работникам в случаях:
- отказа работников от выполнения ими работ в условиях с нарушениями требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
 - приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.
10. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы-интерната №6 для осуществления общественного контроля членам комиссии по охране труда.
11. Разработать на основе рекомендаций Министерства труда РФ и ввести в действие соответствующее «Положение о комиссии по охране труда в школе».
12. Не реже 1 раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете (совещании при директоре, собрании трудового коллектива) вопросы состояния условий и охраны труда в интернате, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.
13. Ежегодно проводить внутришкольный смотр-конкурс по охране труда с подведением итогов.

Раздел VIII

Иные социально-трудовые льготы и гарантии.

1. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников. Размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных Правительством РФ.
2. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:
 - объявления благодарности;
 - награждения почетной грамотой;
 - награждения подарком;
 - премирование (в соответствии с Положением о премировании работников, действующем в школе-интернате)
 - предоставления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.
3. Поощрять руководителей кружков, секций за достигнутые успехи в областных, региональных и городских мероприятиях.
4. Поощрить педагогов за успехи обучающихся воспитанников в предметных олимпиадах, фестивалях разного уровня, во Всероссийском – интернет – конкурс.
5. Поощрять педагогов за размещение методических разработок, образовательных проектов на сайте школы, на Всероссийском интернет – портале.

Раздел IX

Гарантии

Администрация обязуется:

1. Признать представителя работников учреждения образования, уполномоченного на то общим собранием работников.
2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения представителя работников.
3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставляет представителю работников необходимую информацию по:
 - социально-трудовым вопросам
 - выполнению условий настоящего коллективного договора
 - начислению и выплате заработной платы
 - ведению табеля-учета рабочего времени.
4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда, принимать меры по их устранению.
5. Предоставлять представителю работников, его комиссии:
 - помещения для проведения культурных мероприятий, просветительных и спортивно-оздоровительных или иных мероприятий с работниками школы-интерната.
 - возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
 - оргтехнику и средства связи
 - транспорт.
6. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов комиссии на время:
 - выполнения ими обязанностей в интересах коллектива работников;

Представитель обязуется:

1. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с коллективным договором.
2. Представлять интересы работников в соответствии со ст. 30 ТК РФ по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.
3. В установленном порядке ходатайствовать о награждении почетными грамотами и знаками руководителей учреждения и работников за достигнутые результаты в общественной деятельности и т.п.

Раздел X

Заключительные положения.

1. Коллективное соглашение заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. По истечению установленного срока коллективное соглашение действует до заключения нового соглашения. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших, на работу в период его действия.
2. Внесение изменений и дополнений в коллективное соглашение возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.
3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:
 - представляют интересующую друг друга достоверную информацию необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений.
 - отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.
4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке установленном федеральным законодательством.
5. В целях урегулирования коллективного трудового спора представитель вправе:
 - участвовать в коллективных переговорах
 - организовывать и проводить собрания, митинги, демонстрации, забастовки, пикетирования.
 - участвовать во всероссийских акциях протеста.

Администрация обязуется:

1. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).
2. Освободить лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трех месяцев.

Директор ГОКУ СКШИ № 6 Зима

Г.С. Коваленко

17 февраля 2015 г.

Представитель

О.В.Безбородова

17 февраля 2015 г.

Выписка из протокола

от 17 февраля 2015 г. расширенного заседания коллектива работников и администрации общеобразовательной коррекционной школы-интерната №6 г. Зимы.

О принятии коллективного договора

Присутствовало: **70** человек

Решили: Коллективный договор работников школы-интерната №6 г. Зимы и работодателя (администрации школы) по решению социально-экономических вопросов на 2015-2018 гг. принять.

Голосовали единогласно.

Выписка верна

Секретарь: _____ Е.В. Сухарева