


«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
ГКОУ ЛО «Ларьянская школа-интернат»

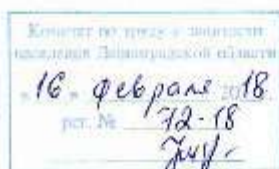

Е. И. Ткаченко
Протокол № 59 от «24» 01 2018г.

«УТВЕЖДЕНО»

Приказом по ГКОУ ЛО «Ларьянская школа-интернат» № 18 от «30» 01 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 – 2020 гг.

Государственное казенное общеобразовательное учреждение
Ленинградской области
«Ларьянская школа-интернат, реализующая адаптированные
образовательные программы»



пос. Ларьян
2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работодателем и работниками в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: Государственное казенное общеобразовательное учреждение Ленинградской области «Ларьянская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы», представленное в лице исполняющего обязанности директора Н.Л. Тосиной, именуемый далее «Работодатель», и работники Государственного казенного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Ларьянская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Государственного казенного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Ларьянская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы», в лице ее председателя Е. И. Ткаченко.
- 1.3. Договор регулирует социально – трудовые отношения между работодателем и работниками, устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Ларьянская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы», состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.
- 1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения решения вопросов, составляющих его содержание, реальности выполнения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения настоящего договора.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором и трудовыми договорами;
- проводить своевременную работу по тарификации педагогических работников, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий оплаты труда;
- с уточненной педагогической нагрузкой знакомить работника до 01 сентября под личную подпись;
- предоставлять педагогическому работнику нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен данному работнику до ухода в отпуск;
- предоставлять педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии в связи с 25-летним педагогическим стажем;
- уведомлять педагогических работников под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов на ставку не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии педагогическим работникам.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПРИЕМ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1. Соблюдать предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема работников.

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под личную подпись со следующими документами:

- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией.

3.1.3. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу в организацию заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.1.4. Оформлять изменения трудового договора путем составления дополнительного соглашения с работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.5. После приема на работу знакомить работника под личную подпись со следующими документами:

- Приказом о приеме на работу;
- Инструкцией по охране труда;
- Другими локальными актами образовательного учреждения.

3.1.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматривать условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором трудового срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

3.1.7. Производить записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- Инструкции по заполнению трудовых книжек утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 69 от 10.10. 2003 г.;
- Квалификационным характеристикам должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010г. № 761н.

3.1.8. В течение пяти календарных дней вносить запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомить работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника.

3.1.9. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема работников.

3.3.2. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

3.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением процедуры своевременного ознакомления работников с локальными актами, указанными в пунктах 3.1.2. и 3.1.4.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.3. Основаниями прекращения трудового договора являются:

4.3.1. соглашение сторон;

4.3.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

4.3.3. расторжение трудового договора по инициативе работника;

4.3.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

4.3.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

4.3.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

4.3.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

4.3.8. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

4.3.9. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

4.3.10. нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

4.4. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.6. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 3 или более работников в течение 30 календарных дней.

4.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные - 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 – лет.

4.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости с их помощью.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющие ребенка в возрасте до 14 четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее не

предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

5.5. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работодатель:

6.1.1. Предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и должности, а также среднего заработка.

6.1.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечению шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

6.1.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым после получения мотивированного мнения Профсоюза.

6.1.4. После получения мотивированного мнения Профсоюза устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск, в том числе из внебюджетных средств, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней;

6.1.5. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных Уставом образовательного учреждения. В случае выполнения педагогическим работником научной либо творческой работы при нахождении в данном отпуске, производит частичную оплату отпуска, размер которой оговаривается сторонами трудового договора.

6.1.6. Предоставляет ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска следующим категориям работников образовательной организации при отсутствии дисциплинарных нарушений и иных замечаний со стороны администрации в течение года в соответствии со ст. 114, 115 ТК РФ при наличии финансовых средств у общеобразовательной организации:

- повару – 7 календарных дней;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 14 календарных дней;
- заместителю директора по ОБЖ – 7 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 14 календарных дней;
- кастелянше – 14 календарных дней;
- медицинским работникам – 20 календарных дней;
- бухгалтеру – 7 календарных дней;
- кладовщику – 14 календарных дней.

6.1.7. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- работникам, совмещающим работу с обучением.

6.1.8. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации, а также без указания работником уважительных причин в заявлении.

6.1.9. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

6.1.10. Письменно уведомляет педагогического работника о том, что отпуск без сохранения заработной платы не включается Пенсионным фондом РФ в стаж работы, необходимый для досрочного назначения трудовой пенсии.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Дает мотивированное мнение при утверждении графика отпусков работников.

6.2.2. Осуществляет и контролирует соблюдение трудового законодательства о труде в части времени отдыха работников.

6.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам занятости работников в летний период.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Работодатель:

7.1.1. Производит оплату труда на основе действующего законодательства.

7.1.2. Размер оплаты труда не может быть ниже уровня минимальной заработной платы установленного соответствующим Соглашением между Правительством субъекта федерации и Ленинградской федерацией профсоюзов на соответствующий год.

7.1.3. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов в соответствии со штатным расписанием. Также им выплачиваются премии по результатам работы на основании приказа администрации.

7.1.4. Конкретный размер тарифной ставки устанавливается в трудовом договоре.

7.1.5. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

7.1.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первые 15 отработанных дней - 25 числа и заработной платы за вторую половину месяца - 10 числа каждого месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

7.1.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

7.1.8. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

7.1.9. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет, за профессиональное мастерство. Размеры надбавок определяются работодателем, согласно системе оплаты труда и утвержденному фонду оплаты труда.

7.1.10. Работодатель устанавливает доплату работникам, имеющим отраслевые награды в размере 10% от должностного оклада в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКОУ ЛО «Ларьянская школа-интернат».

7.1.11. Устанавливает доплату работникам:

- При награждении государственными наградами РФ;

- При награждении почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

- При награждении Знаком «Почетный работник образования Ленинградской области».

7.1.12. Производит оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств учреждения в размере 10% от должностного оклада.

7.1.13. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

7.1.14. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

7.1.15. Осуществляет поощрение сотрудников, совместно с Профсоюзом, в связи с юбилейными датами, рождением детей. Выписывает материальную помощь в связи со смертью близких родственников работника.

7.1.16. Производит выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

7.1.17. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза.

7.1.18. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

7.1.19. Предупреждает работников не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Участвует в разработке всех локальных нормативных актов образовательного учреждения, касающихся социально-трудовых вопросов.

7.2.2.* В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных средств для оплаты труда.

7.2.3. Принимает участие в разработке, а также дает свое мотивированное мнение при утверждении Положения об установлении стимулирующих выплат и надбавок, а также осуществляет контроль за правильностью их применения.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

8.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- проведение за счет средств работодателя (учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также компенсировать работнику материальные расходы, связанные с оформлением медицинской книжки;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учет мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа при утверждении инструкций по охране труда для работников;
- режим работы и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- приобретение и выдачу спецодежды и других средств следующим категориям работников - технический персонал;
- учет и своевременное расследование несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися (воспитанниками) с участием представителей Профсоюза. Своевременно оформлять акты по форме Н-1 и Н-2 (ст.227-231 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 г. №73);
- предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы охраны труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан платить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.3. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Участвует в разработке комплексных мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.4.2. Участвует в работе комиссий по расследованию несчастных случаев.

8.4.3. Заслушивает на заседаниях Профсоюза отчеты руководителей о выполнении Коллективного договора.

9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1 Работодатель обязан:

- нести ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно расследовать несчастные случаи по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского долга, оказывать материальную помощь;
- осуществлять административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении;
- компенсировать работникам расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме при утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья;
- возмещать работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

10. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

10.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя в случае, если произошло нарушение согласно системе оплаты труда.

10.3. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения чайником, печью СВЧ.

11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Предоставляет работникам возможность для профессиональной подготовки и переподготовки, способствует повышению профессиональной квалификации педагогических работников.

11.1.2. Сохраняет за работником место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы, компенсирует расходы, связанные с повышением квалификации.

11.2. Профсоюз:

11.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

11.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников, а также за порядком предоставления гарантий и компенсаций.

12. ГАРАНТИИ ПРОФКОМА

12.1. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.2. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в профком организации. Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

12.3. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора при сокращении численности или штата, недостаточной квалификации и в иных случаях, установленных законодательством РФ, с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если профком выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя, то в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

12.4. Увольнение при сокращении численности или штата, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.5. Профсоюз получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам.

12.6. Профсоюз оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем работников, оказывает содействие членам Профсоюза в решении социальных вопросов.

12.7. Профсоюз оказывает информационно-методическую и консультационную помощь по трудовым и профессиональным вопросам безвозмездно.

12.8. Профсоюз обеспечивает юридическую помощь, в том числе представительство в суде, в случае нарушений трудовых или социальных прав работников.

12.9. Профсоюз организует и при наличии денежных средств оплачивает следующие мероприятия из средств профсоюзного бюджета:

- проведение праздничных вечеров отдыха (23 февраля, 8 марта, Новый год, День учителя, Окончание учебного года);
- обеспечение несовершеннолетних детей работников новогодними подарками;
- поздравление с юбилеями профессиональной деятельности.

Оказывает материальную помощь:

- при рождении детей;
- при регистрации брака;
- на юбилейные торжества;
- при увольнении члена профсоюза в связи с выходом на пенсию;

- при возникновении у члена профсоюза трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества, лечение в санатории и пр.);

- при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае пожара, наводнения и др.)

12.10. Работодатель:

12.10.1. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации при выполнении им общественных обязанностей.

12.10.2. Предоставляет для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту.

12.10.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Время участия в указанных мероприятиях оплачивается Работодателем в размере среднего заработка.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

13.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

13.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.8. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

13.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.10. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.11. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на учредителя – Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

13.12. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может

быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От работодателя



И. А. Торошилов

От работников

Шпалова

Принято на общем собрании
трудского коллектива.

Протокол № 5 от "11" 01 2018 г.

Председатель собрания:

Шпалова

Е. В. Шпалова

...о, пронумеровано и секретно

(подпись)

Итого: *(подпись)* И.И. Точка

