



Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ «Специальная школа-интернат
г. Грязи»

_____ Л.В. Черешневская

«_____» _____ 2017г.

Директор ГБОУ
«Специальная школа-интернат
г. Грязи»

_____ Д.И. Батищев

«_____» _____ 2017г.

Коллективный договор
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Липецкой области
«Специальная школа-интернат г. Грязи»
на 2017 – 2020 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
«_____» _____ 2017г.
Протокол № _____

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Общие положения	3
2.	Управление организацией. Повышение эффективности социального партнерства.	3
3.	Трудовые отношения	5
4.	Рабочее время и время отдыха	9
5.	Улучшение условий и охрана труда	13
6.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	15
7.	Обязательства работодателя по обеспечению занятости.	16
8.	Возмещение вреда, причиненного здоровью работников	18
9.	Гарантии и компенсации	19
10.	Защита трудовых прав работников	19
11.	Гарантии профсоюзной деятельности	20
12.	Заключительные положения	21
13.	Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ «Специальная школа-интернат г. Грязи»	23
14.	Протокол общего собрания трудового коллектива работников ГБОУ «Специальная школа-интернат г. Грязи»	38

1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Липецкой области, именуемое далее "Работодатель", в лице директора Батищева Дмитрия Игорьевича, и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета ГБОУ «Специальная школа-интернат г. Грязи» Черешневской Ларисы Васильевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в школе-интернате (далее - Учреждение).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Управление организацией.

Повышение эффективности социального партнерства.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников,
Стороны:

2.1.2. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.1.3. Совместными усилиями способствуют реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

2.1.4. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

2.1.5. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти, муниципалитета для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;

- предусматривать в Региональном бюджете выделение средств на:

- негосударственное пенсионное обеспечение работников системы образования с целью дополнительного пенсионного обеспечения;

- охрану труда и пожарную безопасность в образовательных учреждениях, специальную оценку условия труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников образовательных учреждений;

- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров.

2.1.6. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение различных творческих конкурсов.

2.1.7. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в образовательном учреждении.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное финансирование образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, региональном бюджетах.

2.2.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам,

предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации настоящим коллективным договором.

2.2.5. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.7. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников (протокол профсоюзного собрания) в коллегиальные органы управления образовательного учреждения (наблюдательный совет, попечительский совет, совет школы-интерната). Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3. Профсоюзный комитет:

2.3.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально - экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.3.6. Содействует предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Трудовые отношения.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБОУ «Специальная школа-интернат г. Грязи» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.2. 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.

3.3. Трудовой договор с работником (как правило) заключается на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

3.5. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых ГБОУ «Специальная школа-интернат г. Грязи» является

местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку

заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы-интерната, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной

необходимостью для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя либо в другом учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 57 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.

72 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об отраслевой системе оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.73 ТК РФ). В течение учебного

года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами не зависящими от воли сторон.

3.14. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2 ст.72, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об отраслевой системе оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.15. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.16. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работником других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.17. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.19. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком образовательного учреждения на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и являются приложением к коллективному договору (ст. 140 ТК РФ).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных нормативными документами. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

4.4. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с государственными и общественными обязанностями, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях,

предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

4.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условия труда, компенсации работникам не устанавливаются.

4.6.2. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, и по другим уважительным причинам, по личному письменному заявлению с разрешения руководства учреждения, кроме случаев, установленных ст. 128 Трудовым кодексом РФ, предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющим ребенка до 14 лет - 14 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок по заключению органов здравоохранения;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на 21 день;
- в связи с юбилеем - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребёнка (отцу) - 5 календарных дней.
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.6.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- родителям, в связи с проходами в армию - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей - 3 календарных дня;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет по письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- работникам в связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней.
- родителям, детей первого класса - 1 день (1 сентября), родителям детей выпускного класса (25 мая) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости – 1 день;
- работающим инвалидам – 2 дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней в год.

4.6.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Положением о порядке и условиях представления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным учредителем, профкомом и с согласия работника с предупреждением об этом работника не позднее, чем за 2 месяца.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются, по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6.5. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.6.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.6.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда.

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

педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала

каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 123 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.6.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска своих должностных обязанностей, оформленным приказом об отзыве сотрудника из отпуска.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.6.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с постановлением Администрации Липецкой области от 31.12.2014г. №575:

- заместителю директора по АХЧ – 12 дней;
- главному бухгалтеру – 12 дней;
- специалисту по документационному обеспечению работы с персоналом – 7 дней;
- водителям – 7 дней.

4.6.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе отдельным категориям работников может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.6.14. Время перерыва для отдыха и питания, время дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности учреждения, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает

педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 1 час (ст. 108 ТК РФ).

4.6.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.7. Профсоюзный комитет:

4.7.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

5. Улучшение условий и охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников образовательных учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

5.1.3. Согласно результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательных учреждений обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда

5.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательных учреждений вводный инструктаж по гражданской обороне.

5.1.6. Проводить лекции, направленные на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции, наркомании и других социально-значимых заболеваний.

5.1.7. Организовать физкультурно-оздоровительные работы с работниками.

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

5.1.9. На время приостановки работ в образовательном учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.1.10. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.

5.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

5.1.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ). Медицинские осмотры работников образовательного учреждения проводятся с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

5.1.14. Обеспечить выделение денежных средств для оснащения здравпункта оборудованием, на приобретение лекарств и другие оздоровительные мероприятия.

5.1.15. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

5.1.16. В целях исполнения Федерального закона №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда ГБОУ «Специальная школа-интернат г. Грязи» предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- работникам Учреждения доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) в размерах, (постановление Администрации Липецкой области от 30.10.2008г. №294):

- при подклассе условий труда 3.1 – 4% должностного оклада;
- при подклассе условий труда 3.2 – 6% должностного оклада;
- при подклассе условий труда 3.3 – 8% должностного оклада;
- при подклассе условий труда 3.4 – 10% должностного оклада;
- при классе условий труда 4 – 12% должностного оклада.

- медицинским работникам Учреждения, доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) в размерах, (постановление Администрации Липецкой области от 01.04.2016г. №149):

- при подклассе условий труда 3.1 – 5% должностного оклада;

- при подклассе условий труда 3.2 – 10% должностного оклада;
- при подклассе условий труда 3.3 – 15% должностного оклада;
- при подклассе условий труда 3.4 – 20% должностного оклада;
- при классе условий труда 4 – 25% должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата не производится.

Молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей, согласно результатам специальной оценки условий труда (по письменным заявлениям работников может быть заменено компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов).

5.1.17. Организовать рациональные режимы труда и отдыха по снижению времени воздействия фактора, следующим работникам:

- шеф-повару;
- повару, 5 разряда;
- повару, 6 разряда.

5.1.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст. 227-230.1 ТК РФ).

5.1.19. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6.1. Стороны считают необходимым:

6.1.1. Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым Приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276.

6.1.2. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, по согласованию профкомом определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

При направлении педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года определяются гарантии и компенсации (ст. 187 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять возможности для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.2.2. Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет;

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после выхода их из указанных отпусков.

6.2.3. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории; при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

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

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

6.2.6. Содействовать проведению областных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей и педагогов.

7. Обязательства работодателя по обеспечению занятости.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательного учреждения.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест, принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

7.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения с численностью 15 и более работающих;
- увольнение 10 и более процентов работников в течении 90 календарных дней в учреждении.

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательного учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

7.3.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ). Увольнение председателей первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

7.3.5. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники - не более чем 1 год до назначения досрочной трудовой пенсии;

- семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- председатель первичной организации Профсоюза, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий,

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов.

7.3.6. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся отрасли при реорганизации или ликвидации учреждений. С этой целью проводить взаимные консультации, принимать согласованные решения.

7.3.7. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих.

7.3.8. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

7.3.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

7.3.10. Высвобождаемым работникам для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора предоставлять не более одного дня в месяц, оплачиваемого в размере заработной платы одного рабочего дня.

8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику 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.

9. Гарантии и компенсации

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

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 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.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

10. Защита трудовых прав работников

10.1. Работодатель:

- включает представителей профсоюзного комитета, иных представителей работников в коллегиальные органы управления организацией;
- сообщает профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
- обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

10.2. Стороны согласились, что рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Права профкома определяются Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Деятельность профсоюза осуществляется в соответствии с его Уставом.

11.2. В школе-интернате сохраняется система централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией (п.3 ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществляется только с согласия профкома.

11.4. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами.

11.5. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по КД;
- заседание профкома;
- заседание комиссии профкома;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер;
- профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора;
- профсоюз контролирует соблюдение законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ.
- в случаях нарушения законодательства о труде, профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Обязательства профкома.

Профком осуществляет свои полномочия строго в соответствии с законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1. Способствует созданию нормального микроклимата в коллективе.
2. Участвует в разработке Положений:
 - об установлении доплат и надбавок;
 - о премировании работников;
 - об использовании внебюджетных средств.
3. Осуществляет контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.
4. Принимает меры по фактам нарушения порядка системы оплаты труда.
5. Проводит анализ жилищно-бытовых условий работающих.

6. Ведет учет нуждающихся в санаторном лечении.

7. Организует культурно-массовые мероприятия, праздники для членов профсоюза и их детей.

8. Обеспечивает стабильность работы коллектива на срок коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

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

12.4. 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.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

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

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

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

12.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение

семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. 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.

10.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации Грязинского района.

Регистрационный № _____ от « ___ » _____ 2017г.

Заместитель главы администрации _____ О.В. Штанин

Заместитель начальника
аналитического правового отдела _____ С.А. Меринова

Старший специалист отдела ОКР _____ И.В. Зеленова