

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казённого специального (коррекционного)
образовательного учреждения Ленинградской области для
обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями
здоровья «Сясьстройская специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат»
на 2018-2021 гг.



01 августа 2018 года



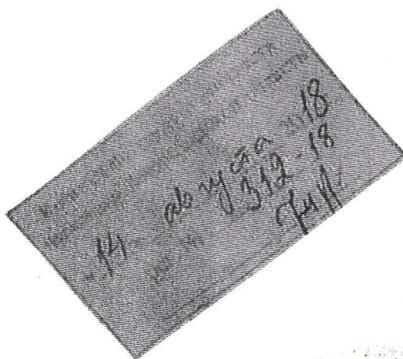
01 августа 2018 года

Принято собранием
трудового коллектива
протокол № А
от 01 августа 2018 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области

(указать наименование органа)



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казённом специальном (коррекционном) образовательном учреждении Ленинградской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Сясьстройская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат» далее «ГКСОУ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: образовательная организация в лице руководителя – директора Тамары Алексеевны Малаховой и работники организации, в лице их представителя Тамары Юрьевны Алексеевой – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации, организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до конца 2020 года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- положение о премировании работников;

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. Изменения и дополнения в коллективный договор (далее – КД) могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия КД и утверждаются в качестве приложения к КД решением общего собрания трудового коллектива.

1.20.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

Работодатель:

2.1. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.2. Осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий, способствует соблюдению трудового законодательства.

2.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических

кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании».

- 2.5. Согласовывает с профкомом положения по вопросам установления норм оплаты труда, заработной платы и форм материального поощрения, по вопросам охраны труда, развития социальной сферы.
- 2.6. В целях создания высокопроизводительных и безопасных условий труда осуществляет:
 - компьютеризацию рабочих мест сотрудников;
 - оборудование учительской;
 - оборудование раздевалки для сотрудников;
 - утилизацию люминесцентных ламп;
 - утилизацию списанных компьютеров.
- 2.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со всеми локальными нормативными актами организации, имеющими отношение к трудовой функции работника, с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом организации, Правилами внутреннего распорядка, настоящим КД под роспись.
- 2.8. Осуществляет подготовку организации к новому учебному году.
- 2.9. Организует профилактический медицинский осмотр сотрудников 1 раз в год.
- 2.10. Разрабатывает должностные обязанности, не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.
- 2.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет. Не привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, а также беременных женщин.
- 2.12. Знакомит работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в очередной отпуск.
- 2.13. Организует работу учителей в каникулярное время по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.
- 2.14. Организует работу по составлению расписания занятий и согласовывает его с профкомом.
- 2.15. Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере по истечении шести месяцев с момента приема на работу. До истечения шести месяцев очередной отпуск предоставляется женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него, лицам до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка до 3 месяцев, а также по согласованию с администрацией ст.122 ТК РФ.
- 2.16. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск на 2 календарных дня работникам, не имеющим больничных листов в течение учебного года.
- 2.17. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 календарного дня за каждый день работы на пункте проведения экзамена ЕГЭ.
- 2.18. Предоставляет два методических дня для работы с документацией в каникулярное

время.

- 2.19. Обеспечивает и гарантирует дополнительную оплату председателям методических объединений, секретарю педагогического совета.
- 2.20. Планирует и организует повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников.

Профком:

- 2.21. Признаёт право осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.
- 2.22. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.
- 2.23. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий КД.
- 2.24. Участвует в работе комиссии по приемке образовательной организации к новому учебному году.
- 2.25. Участвует в работе аттестационной комиссии образовательной организации.
- 2.26. Участвует в комиссии по трудовым спорам (далее по тексту КТС)

Стороны совместно:

- 2.27. Обеспечивают контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба пострадавшему.
- 2.28. Осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель:

- 3.1. Анализирует качественный состав работников образовательной организации, своевременно составляет тарификацию в соответствии с образованием, квалификацией работников, согласовывает тарификацию с профкомом.
- 3.2. Обеспечивает своевременность выплаты заработной платы в соответствии со статьёй 136 ТК РФ не реже 2-х раз в месяц:
- заработная плата за первую половину месяца 20 числа;
 - заработная плата за вторую половину месяца 5 числа.
- 3.3. Обеспечивает правильность и своевременность начисления установленных надбавок и доплат.
- 3.4. Обеспечивает извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 3.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Производит выплаты при увольнении в последний день работы.

- 3.6. Производит выплату работникам образовательной организации при совмещении профессий или должностей или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от фактически выполненной работы.
- 3.7. Предупреждает работников персонально под расписку не менее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в соответствии со ст.73 ТК РФ.
- 3.8. Производит доплату за работу в ночное время с 22 до 06 часов 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), за каждый час работы в ночное время (Постановление правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554).
- 3.9. Устанавливает, по согласованию с профкомом доплаты за неблагоприятные условия труда в соответствии с аттестацией рабочих мест.

Профком:

- 3.10. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, пособий.
- 3.11. Осуществляет контроль за ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

Стороны совместно:

- 3.12. Разрабатывают Положение о премировании сотрудников и утверждают его на общем собрании трудового коллектива
- 3.13. Представляют работников к поощрению за особые заслуги и в связи с юбилейными датами.

4.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель:

- 4.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ обязан предоставить по письменному заявлению отпуск работникам школы без сохранения заработной платы:
 - 4.2.1. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;
 - 4.2.2. пенсионерам по старости, по выслуге лет - до 14 календарных дней;
 - 4.2.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученного при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
 - 4.2.4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - 4.2.5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
 - 4.2.6. в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней.
- 4.3. Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса только при необходимости лечения и наличии санаторной путевки. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам школы в каникулярное время по заявлению вне зависимости от необходимости лечения, наличия санаторной путевки.
- 4.4. За высокое качество выполненных работ объявляет благодарность с записями в

трудовую книжку и др.

Профком:

- 4.7. Оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.
- 4.8. Совместно с ТПО обеспечивает детей сотрудников новогодними билетами и подарками.
- 4.9. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе (совместно с комиссией по социальному страхованию) и ходатайствует перед окружной комиссией по социальному страхованию по вопросу обеспечения сотрудников путёвками.
- 4.10. Организует работу по обеспечению летнего отдыха детей сотрудников.
- 4.11. Осуществляет контроль за расходованием профсоюзного бюджета.

Стороны совместно:

- 4.12. Ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий сотрудников организации.
- 4.13. Осуществляют контроль за расходованием средств социального страхования.
- 4.14. Проводят совместно культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам:

- День учителя;
- 23 февраля;
- 8 Марта;
- День Победы.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Работодатель:

- 5.3. Создает условия для деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 5.4. Предоставляет возможность председателю ПК один раз в год в течение 2-3 дней пройти обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с обеспечением замены при сохранении средней оплаты.
- 5.5. В соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» сохраняет действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов при наличии письменных заявлений работников.
- 5.6. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 5.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 5.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

5.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)

Профсоюз:

5.9. Информировать работодателя о решениях профкома, касающихся его деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.

Информировать работодателя и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами.

5.10. Своевременно и оперативно доводит до сведения администрации и коллектива организации информацию, полученную в ТПО, в т.ч. о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

Стороны совместно:

5.11. Взаимно обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в двустороннем рассмотрении вопросов, не включенных в КД, но представляющих взаимный интерес.

5.12. Согласно ст.56 ТК РФ между работником и работодателем заключается двухстороннее соглашение – Трудовой договор, регламентирующий трудовые функции, обеспечение условий труда предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными актами.

6. Трудовой договор.

6.1. Стороны договорились о том, ЧТО:

- эффективный трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с согласия или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работо-

дателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

6.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом «ГКСОУ», отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.3. Трудовой договор с работниками «ГКСОУ» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

6.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

6.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором «ГКСОУ». Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в том числе оклада (должностного оклада) работника, компенсирующие доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенными сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка «ГКСОУ», графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом «ГКСОУ».

7.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч в неделю.

7.1.3. Для педагогических работников организации продолжительность рабочего времени регламентируется ст. 333 ТК РФ.

7.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

7.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем 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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

7.1.6. 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).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

7.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных ст. 335 ТК РФ.

7.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

7.4. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

7.4.1 Работодатель обеспечивает:

7.4.2. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

7.5. Стороны договорились, что:

7.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в «ГКСОУ» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

7.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.5.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития «ГКСОУ».

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами и требованиями. Оплата труда за полученную аттестационную категорию производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.5.4. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже одного раза в три года.

7.5.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

7.5.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

7.5.7. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

7.6. Профсоюз осуществляет:

7.6.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

7.6.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников организации, утверждении квалификационных характеристик работников.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников «ГКСОУ» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда (с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, прилагается).

8.1.2. 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.

8.1.3. В установленные сроки проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по обоюдному согласию. В состав аттестационной комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда в обязательном порядке включать членов комитета и комиссии по охране труда.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками «ГКСОУ» 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 «ГКСОУ» по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в «ГКСОУ» и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период 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.

8.1.7. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

8.1.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении 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 необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками «ГКСОУ».

8.1.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами, если это предусмот-

рено нормативными документами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.1.12. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

8.1.13. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать «ГКСОУ», рабочие места с предварительным уведомлением, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

8.1.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников «ГКСОУ»;

- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

8.2.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

8.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

8.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников «ГКСОУ».

8.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

8.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

9. Социальные льготы и гарантии.

9.1. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- заместителю директора по АХЧ – 3 (три) дня (Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884);

- заместителю директора по ОБУ – 3 (три) дня (Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884);

- главному бухгалтеру – 7 (семь) дней (Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884);

9.2. Выплата разовой стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 15 000 рублей в первый год работы. В последующие три года работы по окончании каждого года работы 56 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области.

9.3. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров работников образовательной организации в связи с определением их пригодности к пору-

ченной работе и предупреждением профзаболеваний.

9.4. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

9.5. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.6. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

9.7. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

9.8. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из профсоюзного фонда «ГКСОУ».

9.9. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

10. Пенсионное обеспечение.

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

10.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

11. Заключительные положения

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

11.2. Стороны отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников (один раз в год).

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Принято на собрании трудового коллектива ГКСОУ «Сясьстройская специальная школа-интернат» 01 августа 2018 года протокол № 2.

Председатель собрания:

/Т.А. Малахова/

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда работников.
3. Положение о моральном и материальном стимулировании работников.
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.
5. Соглашение по охране труда ГКОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат» на 2017– 2018 учебный год.