

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное учреждение Калининградской области общеобразовательная организация
для детей с ограниченными возможностями здоровья
«Багратионовская общеобразовательная школа-интернат № 5»
(ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»)
238420 Калининградская область, г.Багратионовск, ул.Калининградская, д.20 тел.8 (401-56)3-40-35; 3-31-74 (факс); 3-24-60
ОКПО 25829297 ОГРН 1023902215424 ИНН 3915009928 КПП 391501001

Коллективный договор

государственное бюджетное учреждение Калининградской области
общеобразовательная организация для детей с ограниченными
возможностями здоровья «Багратионовская общеобразовательная
школа-интернат № 5» (ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»)
на 2021 - 2024 г. -


От работодателя:

Директор
ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»



От работников:

Представитель работников
ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»

 М.А.Андреева

28 мая 2021

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02 3 9 13
08.99000.92310.08016

«1» июня 2021г.
О.А.Ок А.К.Трамко
Подпись Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Калининградской области общеобразовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья «Багратионовская общеобразовательная школа-интернат № 5» (ГБУ ОО «Школа-интернат № 5») (далее по тексту – «Организация», «Школа-интернат») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ГБУ ОО «Школа-интернат № 5», в лице директора Пуш Е.Т., и работники организации, в лице представителя работников ГБУ ОО «Школа-интернат № 5» М.А. Андреевой, избранной в установленном законом порядке.

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, которые определены сторонами.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Оплата труда работников организации осуществляется на основе Штатного расписания и в соответствии с системой оплаты труда, установленной в Организации на основании действующего законодательства РФ.

2.2. Система оплаты труда в Организации регулируется «Положением о системе оплаты труда работников ГБУ ОО «Школа-интернат № 5», являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

2.2. ГБУ ОО «Школа-интернат № 5» самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калининградской области.

2.3. Попечительский совет согласовывает распределение стимулирующих выплат работникам организации.

2.4. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся соответствующие доплаты, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

2.5. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере 35 % (но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).

2.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета среднего заработка.

2.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее $2/3$ среднего заработка.

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, периодически проводить аттестацию рабочих мест.

2.13. Оплата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.14. Работодатель обязан обеспечить условия для ознакомления работников с содержанием локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда в Организации.

2.15. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из более высокого должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.16. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: за первую половину месяца 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5-го числа следующего месяца.

2.17. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается школой – интернатом самостоятельно, исходя из стоимости «1» одного «ученико-часа», учебной нагрузки педагога, численности учащихся в классе. Должностной оклад педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя оплату за проведение уроков в соответствии с

тарификацией, повышающие коэффициенты за сложность или приоритетность предмета, повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.18. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

2.19. Работодатель обязуется в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

2.21. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, в рамках подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

2.22. Организовывать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям.

2.23. По результатам аттестации педагогических работников, проводимой аттестационной комиссией, формируемой уполномоченными органами государственной власти Калининградской области в целях установления квалификационной категории работника, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией в соответствии с действующим законодательством.

2.24. Работники обязуется проходить необходимую аттестацию в установленные законом сроки. Уклонение от прохождения аттестации расценивается как нарушение трудовой дисциплины и исключает возможность продолжения работы после истечения срока действия предыдущей аттестации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

3.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с нормативными и локальными правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

- уставом школы- интерната;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- коллективным договором.

3.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается в 2 – х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу работника. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием школы - интерната, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации а также могут предусматриваться дополнительные условия (об испытании и др.) согласно ст. 57 ТК РФ.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять определенные сторонами условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.3. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Стороны договорились о том, что:

3.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также следующие работники

лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)

3.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до достижения им возраста 18 лет);

- увольнения родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех или более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.6. При высвобождении работников по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

-информацию о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников доводить письменно до сведения органов службы занятости согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РФ» и представителя работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально под роспись) – не менее чем за 2 месяца до увольнения;

Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить

ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством (ст. 178 ТК РФ);

- принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых работников (сократить учебную нагрузку без уменьшения оплаты труда; предоставлять один оплачиваемый или неоплачиваемый свободный день в декаду, неделю и др.).

3.7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у

работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными актами Организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представителя работников, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения представителя работников.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, остальных работников – 40 ч. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

4.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, воспитательной, организационной деятельности и к выполнению хозяйственных и ремонтных работ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников образовательных организаций к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работники, совмещающие работу с учебой, в установленном законом порядке.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.8. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- библиотечным работникам – 16 дней работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) – 3 дня

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

4.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с представителем работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК

РФ). Работодатель оформляет отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности).

4.10. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника **должен быть** предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.11. Работодатель включает в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.

4.12. Выходной день для работников, работающих по шестидневной рабочей неделе, является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

4.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Приказом директора Организации в соответствии с режимом работы Организации.

4.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в перерывах между занятиями (переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.15. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их последнего занятия.

4.16. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 114 ТК РФ предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска регулируется действующим законодательством РФ. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска отражается в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

4.17. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Супругам, один

из которых имеет статус военнослужащего, по их желанию, предоставляется отпуск одновременно друг с другом.

4.18. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.19. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня.

4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (128 ТК РФ). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- по заявлению работников Организации.
- в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.21. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

5.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счет организации.

5.5. Обеспечивать работников обслуживающего персонала специальной одеждой, обувью и другими средствами, индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.6. Обеспечивать приобретение, хранение спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

5.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

5.11. Обеспечить условия для соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.12. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана

мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда при проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.14. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) согласно ст.226 ТК РФ.

5.15 Работники обязуются:

соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.16. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и представителя работников ГБУ ОО «Школа-интернат № 5».

Работодатель и представитель работников ГБУ ОО «Школа-интернат № 5» обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Бесплатно обеспечивает работников доступом к библиотечным фондам, имеющимся в Организации, в образовательных целях.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений,

обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с исполнением коллективного договора; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников организации.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Контроль за соблюдением обязательств, возлагаемых трудовым законодательством и локальными актами, содержащими нормы трудового права, а также условиями настоящего коллективного договора, на Работодателя осуществляется представительным органом Работников.

8.3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителем Работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положения о порядке оплаты труда работников;
- Другие локальные нормативные акты, предусмотренные настоящим коллективным договором.

Работодатель:

8.4. Принимает решения с учетом мнения либо по согласованию с представителем работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.5. Обязан безвозмездно предоставить представителю работников помещение для проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.6. Предоставлять представителю работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития организации.

8.7. С учетом мнения представителя работников рассматривает следующие вопросы:

-создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

-определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

-утверждение перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

Представитель работников обязуется:

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.9. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.11. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.12. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.13. Участвовать в работе комиссий организации по аттестации педагогических работников, охране труда и других.

8.14. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно–оздоровительную работу в организации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

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

9.2. Настоящий коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему, подлежат утверждению на общем собрании (конференции) работников.

9.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

9.4. Работодатель по просьбе работника обязуется обеспечить ему возможность для ознакомления с текстом коллективного договора.

9.5. Представитель работников обязан разъяснять работникам по их просьбе положения коллективного договора, содействовать его реализации.

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации Организации в форме преобразования.

9.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

9.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, путем утверждения на общем собрании (конференции) работников, если иной порядок не будет установлен решением общего собрания (конференции) работников.

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

9.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем коллективных переговоров с участием уполномоченных представителей сторон.

9.14. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.15. Представитель работников обязан осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников школы – интерната.

9.16. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.17. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.18. используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

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

9.20. Срок действия настоящего коллективного договора – 3 (три) года с момента его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.21 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.22 Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами и соответствующим органом по труду.

9.23 Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)

- положение о системе оплаты труда работников ГБУ ОО

«Школа-интернат № 5» (Приложение № 2) включающее в себя в качестве приложений: «Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда», «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»

- Перечень профессий и должностей педагогических работников, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (Приложение № 3)