

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области лицея (технологического) с. Хрящевка муниципального района
Ставропольский

Срок действия договора 3 года (01.07.2018 – 01.07.2021г.г.)

Принят на общем собрании
работников «28» июня 2018г.
Протокол № 2

Юридический адрес организации:

Российская Федерация,
445146, Самарская область,
муниципальный район Ставропольский,
сельское поселение Хрящёвка,
село Хрящёвка, улица Полевая, 7/1
тел. 8(8482) 23-57-42

Работодатель – и.о. директора Спиридонов Леонид Николаевич

Председатель профсоюзного комитета – Гриб Ирина Федоровна

Численность работников, в т.ч. членов профсоюзной организации

108 человек; в т.ч. членов ПК 62человека

Код ОКВЭД 85.14

Код ОКФС 13

Отраслевой профсоюз работников народного образования и науки РФ

1. Общие положения

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области лицея (технологического) с. Хрящевка муниципального района Ставропольский (далее по тексту настоящего Коллективного договора – ГБОУ лицей с. Хрящёвка) в лице председателя профсоюзного комитета Гриб Ирины Федоровны, и работодатель в лице исполняющего обязанности директора ГБОУ лицея с. Хрящёвка Спиридонова Леонида Николаевича.

1.1.3. Регулирование социально-трудовых отношений осуществляется на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников ГБОУ лицея с. Хрящевка.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ лицея с. Хрящёвка. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.3.2. С учетом финансово - экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

1.4.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Участие работников в управлении учреждением (ст.52-53 ТК РФ)

1.5.1. Право работников на участие в управлении ГБОУ лицеем с. Хрящёвка непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ГБОУ лицея с. Хрящевка, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

2. Трудовой договор.

2.1. Порядок приема и увольнения работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора в него включаются сведения, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, отраслевым и территориальным соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 и ч.2 ст.59 Трудового кодекса РФ.)

2.7. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем после предварительного согласования с Управляющим советом ГБОУ лица с. Хрящевка. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод работника без его согласия допускается лишь в случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ.

3. Обеспечение занятости, подготовка, дополнительное профессиональное образование работников

3.1.. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБОУ лица с. Хрящевка, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются на Управляющем совете ГБОУ лица с. Хрящевка.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБОУ лица с. Хрящевка и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников, не позднее, чем за 2 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.

3.3. Работодатель обязуется разработать планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень

вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информация в службу занятости представляется не менее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

3.5. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязуется при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых отношений с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ предложить работнику имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения – ст. 180 ТК РФ.

3.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ГБОУ лицей с. Хрящёвка свыше 10 лет.

3.9. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в

трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штатов, предоставляется 1 оплачиваемый день в неделю для поиска новой работы.

3.11. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

3.12. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.13. Работникам, проходящим обучение, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.14. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ лицея с. Хрящёвка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

4.2. Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени в ГБОУ лицее с. Хрящёвка не может превышать 40 часов в неделю. Педагогическим работникам (ст.333 ТК РФ), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством - 36 часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы - не более 35 часов в неделю, а также других категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст.112 Трудового кодекса РФ.

4.6. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.7. Работникам ГБОУ лицея с. Хрящёвка устанавливается режим пятидневной рабочей недели, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, за исключением работников сторожевой охраны, и отдельных работников АХО по трудовому договору.

4.8. Учебное время учителя в лицее определяется расписанием уроков и других видов образовательной деятельности учащихся. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией ГБОУ лицея с. Хрящёвка с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

Педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 18 часов в неделю, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации; методический день является рабочим днем.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, в том числе для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

- 4.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его письменного согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ.
- 4.11. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 4.12. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 4.13. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.14. Работодатель обязуется обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 4.15. Видами времени отдыха являются:
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.
- 4.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.
- 4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных структурных подразделений.
- 4.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях указанных в ч.3 ст. 113 ТК РФ.
- 4.19. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения представительного органа работников.
- 4.20. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.21. Привлечение работников к работе в выходные или не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.22 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.23. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 и 56 календарных дней. Работающим инвалидам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ и ст. 23 Федерального Закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса.

4.25. Стороны договорились, что работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, по их просьбе, предоставляется использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

4.26. Стороны пришли к соглашению освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

4.27. 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:

- 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, 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;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

4.28. По соглашению между работодателем и работником, указанные отпуска могут быть частично, до 50%, оплачены, в случае экономии фонда заработной платы.

4.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5. Охрана и безопасность труда.

5.1.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников ГБОУ лица с Хрящёвка на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ГБОУ лице с. Хрящевка возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работник в области охраны труда обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

-внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

-гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работников, увечье, профессиональное заболевание, либо за иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

5.1.3. Работодатель берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований в производственной сфере, режиме труда.

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

5.1.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. 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 обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом.

5.1.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.1.6. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю в ГБОУ лицее с. Хрящевка создает специальную комиссию по предотвращению и расследованию его причин. Проводит перед началом учебного года проверку состояния охраны труда и подготовку учреждения к занятиям с составлением акта готовности. Своевременно расследует несчастные случаи с работниками с составлением акта по форме Н-1.

5.1.7. Создать в ГБОУ лицее с. Хрящёвка комиссию по охране труда, включив в ее состав на паритетной основе представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.8. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6. Гарантии и компенсации работникам

6.1. Работодатель и собрание работников исходят из того, что ГБОУ лицей с. Хрящевка несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, ГБОУ лицей с. Хрящевка выплачивает пострадавшему дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка сверх полагающегося потерпевшему по закону возмещения вреда. Размер компенсации устанавливается с учетом размера потери профессиональной трудоспособности по решению ВТЭК.

6.3. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

6.4. Стороны пришли к соглашению **о том что:**

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

6.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

6.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, или малолетнего ребенка- ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением

увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации, (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок, на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

6.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не привлекаются к режиму работы с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочего дня (смены) превышает 8 часов.

7. Социальное и медицинское обслуживание работников

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования.

7.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.

7.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия, направленные на снижение травматизма.

7.4. Предоставлять 1 день с сохранением оплаты труда для проведения диспансерного обследования работников в районной поликлинике.

7.5. По возможности оборудовать комнату для отдыха работников ГБОУ лицея с. Хрящёвка.

7.6. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.7. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8. Оплата труда

8.1. Оплата труда работников ГБОУ лицея с. Хрящёвка, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и др.),

выплаты стимулирующего характера (в т.ч. премии), производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ лица с. Хрящёвка.

8.2. Выплата стимулирующих доплат и надбавок производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ лица с. Хрящёвка.

8.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

8.5. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8.6. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 5 и 20 числа. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, вторая половина 5 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

8.7. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, путем перечисления денежных средств на личный счет работника, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

8.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8.12. Оплата труда работников производится за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени. Фактически учтенное в табеле рабочее время должно соответствовать оплате труда, произведенной с работником на основании расчетов в лицевых счетах.

9. Контроль за выполнением условий коллективного договора.

Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий, по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении. Разъяснять условия коллективного договора среди всех работников ГБОУ лицея с. Хрящёвка.

9.2. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты сторонами за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

10. Заключительные положения

10.1 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым и территориальным соглашениями на срок 3 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

10.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых социально-трудовых и экономических требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к работникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны социального партнёрства, их представители, соответствующие органы по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

10.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

10.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

10.9. Работодатель и уполномоченные им лица, виновные в нарушении или невыполнении условий коллективного договора несут ответственность, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленными федеральными законами.

10.10. Стороны договорились, что работодатель обязуется довести текст коллективного договора до сведения работников в течение семи дней после его подписания в порядке, установленном действующим законодательством. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств.

Подписан сторонами:

От работодателя:

И. о. директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области лицея (технологического) с. Хрящевка муниципального района Ставропольский

«28» июня 2018 г.

Л.Н. Спиридонов



От работников:

Председатель профсоюзного комитета государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области лицея (технологического) с. Хрящевка муниципального района Ставропольский

«28» июня 2018 г.

И.Ф. Гриб



И.о. директора

Л.Н. Спиридонов

ЛИСТОВ
ДОКУМЕНТОВ

