

Председатель профкома
Г. В. Киселева
«07» 02 2023 г.



И. о. директора учреждения
С. С. Торопова
«07» 02 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023–2026 годы

Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
(полное наименование организации)

для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями
здоровья «Заринская общеобразовательная школа-интернат»

Адрес: 659100 Алтайский край
г. Заринск,
ул. Таратынова 1/1
тел: 83859542468
факс: 83859570793
ОКВЭД-85.12 «Начальное общее образование»
Количество работников: 62 человека

Коллективный договор принят на собрании работников «07» 02 2023 г.
Период действия коллективного договора с 7 февраля 2023 года по 6 февраля 2026 года



Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в УОСН по г.Заринску и Заринскому району	
г. Заринск 2023 г.	
«16»	февраля 20 <u>23</u> года
Регистрационный номер	<u>04700001/2365</u>
(должность)	<u>Юрисконсульт</u>
<u>Комарова Е.А.</u>	(подпись) <u>Комарова Е.А.</u>

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Заринская общеобразовательная школа-интернат».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее-учреждение) 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 соглашением между Министерством образования и науки Алтайского края и Алтайской краевой организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя Киселевой Галины Викторовны председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз);

Работодатель в лице его представителя – директора КГБОУ «Заринская общеобразовательная школа-интернат» (далее – работодатель).

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 учреждения.

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

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решают стороны.

1.12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие (ст.57 ТК РФ) обязательные условия труда.

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

2.5. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.6. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, в, д), 8 ст.81 ТК РФ производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (основание: ст.82 ТК РФ).

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Выплату заработной платы производить за 1 половину месяца 15-го числа текущего месяца, за 2 половину месяца – 30 (31)-го числа текущего месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.3. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

3.4. Формировать фонд оплаты труда по учреждению на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации, управления Алтайского края по образованию и делам молодежи по вопросам оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, Положения о компенсационных выплатах, Положения о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда, Положения об оценке результативности профессиональной деятельности работников (Приложение 1-4).

3.5. Структура заработной платы работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть состоит из оклада, (ставки) заработной платы и компенсационных выплат, и является гарантированной. Стимулирующая часть выплачивается по результатам труда работника на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда (Приложение 3).

3.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

С предварительной учебной (педагогической) нагрузкой на новый учебный год знакомить работника до ухода его в отпуск в присутствии председателя профсоюзного комитета. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности (классов) групп и объемов нагрузки;

- необходимость обеспечения молодых специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп). Приказ № 1601 от 22.12.2014 г. Министерства образования и науки Российской Федерации (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 25.02.2015 г. регистрационный № 36204) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебную нагрузку по состоянию на 1 сентября утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.7. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае, если оставшаяся выше установленной нормы за ставку, заработную плату за фактическое число часов;

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку-ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности.

3.8. Оплату труда работников младшего обслуживающего персонала учреждения производить начиная с первого квалификационного уровня по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, утвержденных приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края № 4590 от 22.10.2013 г. Заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени не может быть меньше минимального размера оплаты труда.

3.9. Производить выплату стимулирующего характера за непрерывный стаж работы для педагогических работников, работающих в учреждениях образования на пед. должностях, состоящих в штате учреждения в процентном отношении к ставке заработной платы, должностному окладу по ПКГ согласно приложения 3.

Стимулирующая выплата молодым специалистам, впервые принятым на работу, осуществляется в течение первых трех лет работы в размере 15% к окладу, тарифной ставке.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения назначаются по показателям деятельности по основной должности.

3.10. Время простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.11. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профсоюзного комитета.

3.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст.414 ТК РФ).

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1. Выделять ежегодно на мероприятия по ОТ средства в сумме не менее 150000 (сто пятьдесят тысяч рублей) в том числе по соглашению. (Приложение 5).

4.2. Проводить обучение работников по ОТ и оказанию первой помощи, проверку знаний 1 раз в год и инструктаж работников учреждения по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, не менее 1 раза в полугодие.

4.3. Обеспечивать работников бесплатной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования (Приложение 6).

4.4. Обеспечить прохождение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

4.5. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение 7).

4.6. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.7. Стороны договорились, что:
- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин несчастного случая и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспеченности работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений,

поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.8. Работодатель обязуется создать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда:

- обеспечивать его правилами, инструкциями, другими нормативными справочными материалами за счет средств учреждения .
- в необходимых случаях освободить от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива с сохранением заработка.

4.9. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края «О внесении изменений в закон Алтайского края» «Об охране труда в Алтайском крае».

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

5.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

5.2. Не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ) по следующим категориям и следующей продолжительностью педагогическим работникам – 56 календарных дней, техническому персоналу – 28, медицинским работникам – 28 календарных дней, инвалидам предоставляется основной, оплачиваемый отпуск 30 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и дополнительной оплатой.

5.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в мае-июне и составлять тарификацию в сентябре.

5.5. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять объем, принцип преемственности преподавания предметов в классах. Предоставлять работникам школы методический день по возможности.

5.7. Продолжительность рабочего дня для учителей в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.8. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

5.9. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов в одну смену.

5.10. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

5.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - до 5 дней;
- в случае свадьбы работника - до 5 дней;
- в случае свадьбы детей работника - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- проводы в армию - до 3 дней.

5.12. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем. (Приложение 8).

5.13. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, в соответствии со ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.14. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться согласно приложения 3:

единовременная материальная помощь в случаях:

- на рождение ребенка работника школы - 1500 руб.;

- на похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, муж, жена) - 1500 руб.;

- на похороны работника - 2500 руб.;

единовременное поощрение за безупречную эффективную работу:

- при награждении Почетной грамотой городского отдела по образованию - 500 руб.;

- при награждении Почетной грамотой Администрации города Заринска - 500 руб.;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Алтайского края - 1000 руб.;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 2000 руб.;

- в связи с юбилейными датами:

- при достижении пенсионного возраста для женщин - 2000 руб.;

- при достижении пенсионного возраста для мужчин - 2000 руб.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

6.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.3. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1,2. настоящего коллективного договора.

6.4. Не увольнять председателя профкома и его заместителя без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (горкома, или союза профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст. 81 ТК РФ).

6.5. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

6.6. Предоставлять членам профсоюза ежегодно к отпуску три дня.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и других членов коллектива в соответствии с п.1.2.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

7.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

7.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

7.6. Определять своих представителей в состав аттестационной комиссии и комиссии (комитета) по охране труда.

7.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.8. Проводить проверку условий и охраны труда и участвовать в расследовании несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

7.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.10. На основании Федерального закона от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ (от 14.07.2022 г.), совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой всех видов пособий работникам.

7.11. Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, городским советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

7.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

7.13. В соответствии с Соглашением Федерального Фонда ОМС и ФНПР по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд ОМС.

Добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских взносов.

7.14. Установить контроль за правильностью предоставления отпусков.

7.15. На основании Соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета.

Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

7.16. Запланировать из средств профсоюзной организации 1000 рублей на оказание материальной помощи членам профсоюза.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников учреждения.

8.3. Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры о перезаключении колдоговора должны быть начаты не позднее 3 месяцев до окончания срока действия коллективного договора.

8.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производится по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст.195 Трудового кодекса РФ

8.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

8.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.