

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель
общего собрания работников ГОУ
РК «С(К)ШИ №2» с. Усть-Кулом

Бор

О.В. Бортюк

«*7*» *ноября* 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор школы

ЕА

А.Н. Елькин

«*7*» *ноября* 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа-интернат №2» с. Усть-Кулом

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми, <i>с замечаниями</i>	
Регистрационный № <i>А65-К/АДК</i>	
от « <i>18</i> » <i>ноября</i> 20 <i>18</i> г.	
Начальник управления труда:	
<i>[Подпись]</i>	А.В. Ускирев
подпись	ф.и.о.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон.

Настоящий коллективный трудовой договор - документ, регулирующий взаимоотношения работодателя в лице директора школы Елькина А.Н. и работников (административный, педагогический, вспомогательный и обслуживающий персонал) в лице их представителя Бортюк О.В. Коллективный договор заключается сроком на 3 года, рассматривается на собрании трудового коллектива и подписывается, с одной стороны, директором школы, с другой - представителем трудового коллектива и обязателен для исполнения сторонами, его подписавшими. Коллективный договор проходит уведомительную регистрацию в Министерстве экономического развития Республики Коми.

Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, обоюдного доверия, взаимопонимания и ответственности.

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

Положения, включенные в настоящий договор, распространяются на всех работников школы, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза или от времени вступления их в трудовые отношения и работодателем.

Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и работодателя, регулирования трудовых отношений в школе-интернате. Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, подтверждение по должности, организацию

повышения квалификации работающих, обеспечением их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Трудовой коллектив признает свою ответственность за реализацию общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

Стороны, заключившие договор, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права стороны.

Настоящий договор заключен на 2018-2021 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами на 3 года.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об оплате труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

1.1. Стороны исходят из того, что:

-Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе действующего законодательства по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

-Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

-Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с действующим законодательством;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с деятельностью школы-интерната и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, утвержденным Положением об оплате труда работников школы-интерната, локальными нормативными актами учреждения.

-Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- Присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания - со дня присвоения.

-При наступлении у работника права на ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной

платы исходя из размера более высокой ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

-На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

-Устанавливаются сроки выплаты заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца.

Заработная плата работникам школы за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (ст. 124 ТК РФ).

-Время простоев не по вине работника, если работник предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника оплате не подлежит; если простой произошел по причинам, не зависящим от работодателя и работника, время простоя оплачивается в размере $2/3$ тарифной ставки работника рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

-Наполняемость классов (групп), установленная типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. права и обязанности работодателя:

-Устанавливает штатное расписание школы в соответствии с действующими нормативами, а также дифференцированные доплаты и надбавки к ставкам за совмещение профессий, должностей, выполнение особо важных работ (в соответствии с размерами компенсационных выплат).

-Составляет тарификацию, предоставляет работнику школы информацию для ознакомления и уточнения начислений, своевременно уточняет тарификацию в связи с изменениями нагрузки, стажа, присвоения категорий и т.п.

-Создает и организует работу комиссии по аттестации, обеспечивает своевременное рассмотрение вопросов аттестации педагогических работников.

-Знакомит всех работников с условиями оплаты их труда, а также, по желанию работника, с табелем учета рабочего времени. Обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листа с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

-Определяет возможности, создает условия, осуществляет функционирование и развитие структур для дополнительного получения финансовых средств.

-Работодатель имеет право приказом по школе-интернату увеличивать установленные доплаты и надбавки, а также суммы материальной помощи работникам школы при имеющейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и по представлению трудового коллектива, руководителей структурных подразделений.

-Работодатель не может уменьшать установленные доплаты и надбавки работникам школы до окончания срока действия надбавок, кроме случаев, предусмотренных Положением об оплате труда работников школы-интерната.

-Возмещает работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы

в порядке, предусмотренным статьей 142 ТК РФ (в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

-Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

-Несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

-Работодатель обязан информировать работников о размерах финансовых поступлений из всех источников и об их использовании не реже 1 раза в год путем выступления на совещаниях или предоставления информации на сайте школы.

-Работодатель не принимает нормативных правовых актов, а также не устанавливает в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Обязанности работников (Совета трудового коллектива).

-Осуществляют контроль за правильностью установления должностных окладов работников, за своевременным изменением заработной платы.

-Ходатайствуют перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоении почетного звания, более высокой квалификации.

-Способствуют устойчивой деятельности школы-интерната.

-Полно, качественно и своевременно выполняют обязанности по трудовому договору.

-Выполняют правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда.

-Создают и сохраняют благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважают права друг друга.

-Берегут имущество школы-интерната.

2.3. Совместные действия сторон.

-Готовят и проводят собрания трудового коллектива по вопросам оплаты труда в случае изменений существенных условий трудовых договоров.

-Разрабатывают и согласовывают проект Положения об оплате труда работников школы-интерната в части стимулирующих выплат.

3. ПРИЕМ НА РАБОТУ ПЕРЕВОД И УВОЛЬНЕНИЕ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, а также на определенный срок, не более 5 лет (ст.58 ТК РФ);

3.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место и в иных случаях, предусмотренных ст.59ТКРФ.

3.3. 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 (ст.60 ТК РФ) 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).

3.4. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника, для замещения временно отсутствующего работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.1 ТК РФ).

Предусмотреть мероприятия, направленные на:

- повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста;

— трудоустройство на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу;

— установление преференций для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости, такими как: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, надомная работа для трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

— взаимодействие с образовательными учреждениями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов

3.5. Работодатель обязуется устанавливать предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам школы на новый учебный год до ухода их в отпуск, по возможности сохраняя преемственность классов.

3.6. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

3.7. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штатов или численности работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

3.8. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы-интерната, сокращения численности или штата работников производится согласно действующему законодательству РФ;

3.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в школу-интернат и занятие открывшихся вакансий;

3.10. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

3.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, возможно только с согласия профсоюзной организации.

4. НОРМИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ

4.1. Режим рабочего времени в школе-интернате определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), для административно-обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени устанавливается - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.3. График рабочего времени педагогических работников определяется расписанием уроков согласно тарификации.

4.4. Работодатель обязан за сутки предупредить учителя о посещении его урока, в противном случае учитель имеет право не допускать на свой урок посторонних лиц.

4.5. График рабочего времени обслуживающего персонала объявляется под роспись не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

4.6. Перемены, перерывы между сменами, методические дни, каникулы являются рабочим временем педагогических работников и других работников школы-интерната. В каникулы педагогические работники привлекаются к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.7. Работодатель обязуется утверждать график отпусков утверждать график отпусков не позднее 15 декабря текущего года.

4.8. Для работника предоставляется возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторно-курортной путевки.

4.9. 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.

4.10. Работникам школы предоставляются неоплачиваемые свободные дни по его письменному заявлению в случае рождения ребёнка, регистрации брака работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней.

Кроме того, по письменному заявлению работника, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней; работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;

4.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в 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 рабочий год не допускается, (ст.263 ТК РФ).

4.12. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. За работником, ушедшим в длительный отпуск до одного года, сохраняется непрерывный педагогический стаж работы, и время отпуска засчитывается в стаж работы, дающий право на пенсию по выслуге лет. За ним сохраняется место работы. Трудовая книжка находится в учреждении. Работник, находящийся в длительном отпуске, не имеет право досрочно выйти из него в случае, если на его место по срочному трудовому договору, на период его отпуска, уже принят другой работник.

4.13.Работодатель имеет право привлекать педагогических работников, в пределах их рабочего времени, к дежурству по школе.

5.УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в школе-интернате возлагаются на работодателя, в обязанности которого входит:

Перед началом учебного года проверить состояние подготовки школы к занятиям, соответствие санитарно-гигиеническим нормам -температурного, воздушного, светового и водного режимов, по итогам составить акт готовности школы к учебному году.

Обеспечить работников бесплатной спецодеждой, спецобувью, другим необходимым инвентарем в соответствии с перечнем профессий и должностей, занятость которых дает право на обеспечение бесплатной спецодеждой, обувью и другими СИЗ; смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ.

-Своевременно проводить инструктаж по охране труда с работниками, а также с учащимися при выполнении ими общественно-полезного труда проведении внешкольных мероприятий.

-Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

-Своевременно проводить расследование несчастных случаев с работающими и учащимися с составлением соответствующих актов.

-Предоставлять отпуск в летнее время педагогическим работникам.

-Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами.

-Организовать в установленные сроки проведения медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

-Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

-Проводить специальную оценку условий труда.

-Создавать условия труда, не наносящие вред здоровью сотрудников.
Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюза инструкции по охране труда для работников.

Предоставлять (безвозмездно) в распоряжение работников имеющиеся спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы.

5.2.Работодатель школы своевременно, в течение 10 дней, рассматривает обращения работников и дает исчерпывающий ответ.

5.3.При необходимости Работодатель оказывает помощь в ксерокопировании, сканировании документов, в предоставлении телефонной связи (по району), использовании сети «Интернет» для консультаций.

5.4. Работники школы-интерната обязаны:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований по охране труда.

-немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья.

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

6.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников не реже 1 раз в год.

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

6.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

6.6. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

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

Договор подписали « ____ » _____ 2018 г.

Работодатель

Совет трудового коллектива

Директор школы:

учитель

_____ А.Н. Елькин

_____ О.В. Бортюк

В данном коллективном договоре прошито,
пронумеровано и скреплено печатью 18
(восемнадцать) листов

Директор школы: _____ А.Н. Елькин

М.п.

В данном коллективном договоре прошито,
пронумеровано и скреплено печатью 18
(восемнадцать) листов

Директор школы: _____ А.Н. Елькин

М.п.

В данном коллективном договоре прошито,
пронумеровано и скреплено печатью 18
(восемнадцать) листов

Директор школы: _____ А.Н. Елькин

М.п.