

Коллективный договор между работодателем и работниками

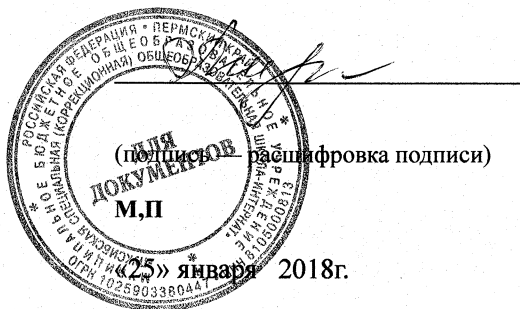
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Пуксибская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат»

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«25» января 2018г. (протокол № 1)

Срок действия Коллективного договора с 25.01.2018г. По 25.01.2021

От работодателя:
директор
(должность руководителя)
Мизёва Г.Н.

От работников:
председатель СТК
(председатель СТК)
Федосеева Л.И.

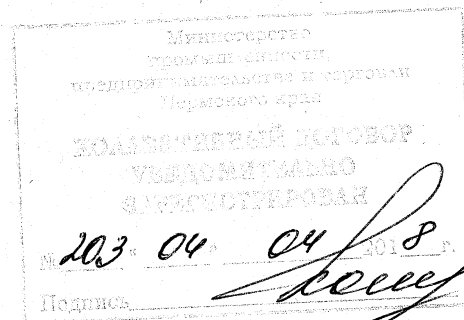


Федосеева (Федосеева Л.И.)

(подпись — расшифровка подписи)

М.П.

«25» января 2018г.



1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

КД – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищённости работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых гарантий и льгот.

Сторонами КД являются работники учреждения в лице выборного Совета трудового коллектива и работодатель в лице директора школы. Совет трудового коллектива создан для решения коллективных вопросов и утверждается приказом директора по школе. В случае создания профсоюзной организации, Совет трудового коллектива упраздняется приказом директора.

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников, реализации всех положений и обязательств КД;
- соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- равноправия и полномочия сторон.

В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников.

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

Настоящий КД распространяется на всех работников школы.

КД вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет своё

действие до заключения нового. КД в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомлённую организацию в комитет по труду.

Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется довести текст договора до работников путём издания брошюры. Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, главного бухгалтера и в Выборном органе трудового коллектива.

Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его:

Ежемесячно комиссия по установлению доплат, надбавок, премий;

Ежеквартально на совместных заседаниях председателей комиссий, работодателя и Выборного органа трудового коллектива;

Через проведение собраний один раз в год.

2. Обеспечение жизнедеятельности учреждения.

Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.

Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

Работодатель обязуется:

Добиваться наиболее полного финансирования организации;

Своевременно комплектовать учреждение необходимыми кадрами, учащимися, оборудованием;

Согласовывать распределение нагрузки с Выборным органом трудового коллектива;

Внедрять новые методы преподавания;

Проводить работы по повышению квалификации педагогов;

Своевременно готовить школу к работе в зимних условиях;

Раз в год информировать работников об итогах деятельности (в том числе и финансовой) учреждения.

Обязательства работников и Выборного органа трудового коллектива по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

Работники школы обязуются:

Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;

Соблюдать дисциплину;

Повышать свою квалификацию;

Вносить предложения по улучшению жизнедеятельности учреждения.

Выборный орган трудового коллектива обязуется:

Осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом;

Проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей, подчинению правилам внутреннего трудового распорядка;

Поддерживать работодателя в решении задач функционирования учреждения, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту своих интересов;

Своевременно, совместно с работодателем, предотвращать конфликты в коллективе путём переговоров и достижения компромиссных решений.

Участие работников в управлении учреждением:

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении учреждением, указанных в ст.53 Трудового кодекса, определить следующие дополнительные формы:

- организация анкетирования по проблемам школы;
- участие в смотрах на звание «Лучший по профессии»;
- выдвижение кандидатуры работников для профессии Почётных званий, награждения почётными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности, другие поощрения.

3. Найм, увольнение, рабочее время, время отдыха.

3.1. Трудовое соглашение между работником и работодателем регулируется трудовым договором, заключённым в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдаётся на руки нанимаемому на работу.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством.

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме.

О возможных изменениях условия труда работник должен быть извещён не позднее чем за 2 месяца.

3.2. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в школе правилами внутреннего распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами, коллективным договором.

3.3. Испытание при приёме на работу не устанавливается для педагогических работников. Для других работников испытательный срок не превышает 3 месяца. В период испытания на работников распространяются все нормативные правовые акты (в т.ч. локальные), КД.

3.4. Стороны договорились, расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренных ст. 77, п.7 и п.8 производится с учётом мотивированного мнения Выборного органа трудового коллектива.

3.5. Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим работником по основаниям, предусмотренным ст.336 п.1.2. производится с учётом мотивированного мнения Выборного органа трудового коллектива.

3.6. При проведении аттестации педагогических работников в состав комиссии включается член комиссии от Выборного органа трудового коллектива.

3.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за 2 недели (ст.80 ТК РФ).

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.2 ст.81. Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу трудового коллектива (если такой существует в учреждении) не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца.

3.9. Продолжительность внеурочного рабочего времени для педагогических работников не должна превышать 4-х часов в неделю.

Продолжительность окон между уроками не может превышать более 3-х часов в неделю.

3.10. Продолжительность ежедневной работы, перерывов на отдых и обед определяются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем и согласованными с Выборным органом трудового коллектива.

3.11. Поощрять работников школы, проработавших без больничного листа, один отгул за квартал

3.12. Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни. Списки работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, согласовываются с выборным органом трудового коллектива, и компенсируется эта работа отгулом или оплатой (по согласованию).

3.13. В связи с особым режимом работы (круглосуточное пребывание детей в школе-интернате) установить ненормированный рабочий день для следующих работников:

- директор школы и его заместители;
- медицинские работники;
- водитель;
- старший воспитатель;
- электрик.

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.15. Если обучение работника проводится за счёт работодателя, работник обязан после обучения отработать в данном учреждении не менее 3-х лет.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного органа трудового коллектива не позднее чем за две недели до начала календарного года.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится по соглашению между работником и работодателем на другой срок, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска.

Своевременно предоставлять отпуска работникам школы, вести строгий учёт дней, использованных на работе во время отпуска, оплачивать по тарификации и предоставлять оплачиваемые отгулы.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на социальный отпуск в связи:

Рождением ребёнка (отец) – 2 дня;

Разводом – 1 день.

3.18. Даются отгулы не с сохранением заработной платы:

Со своей свадьбой или свадьбой своих детей – 3 дня;

Смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети, сестры, братья) – до 3 дней;

3.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (или отцу), воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям (для педагогических работников – в каникулярное время).

3.20. Педагогические работники учреждения, проработавшие в нём не менее 10 лет, имеют право на длительный отпуск без содержания со сроком до одного года в следующих случаях:

- работа над новой учебной программой;
- реабилитация после тяжелой болезни;
- другие случаи.

3.21. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утверждённым графиками. Основной и дополнительный отпуска могут суммироваться и делиться на части по соглашению между работником и работодателем.

4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с НСОТ и разрядами единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, исключительно в денежной форме. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе приказов Министерства образования в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, руководителем учреждения по согласию с выборным органом трудового коллектива (положение по стимулирующим выплатам).

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, производятся доплаты в размере от 4 до 12%. Оплата за тяжёлые и вредные условия труда осуществляется на основе результатов аттестации рабочих мест в соответствии с действующими нормами и правилами.

4.3. При выполнении работником обязанностей различной квалификации его труд оплачивается по более высокой квалификации.

4.4. Педагогическая деятельность, осуществляемая в порядке замещения в основное рабочее время по произведенной необходимости оплачивается как замена в размере 50%, не основного рабочего времени - по тарификации того работника, который замещает.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц. Аванс в размере не ниже 40% тарифной ставки 23 числа, окончательный расчёт – 8 числа каждого месяца.

4.6. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за месяц, размера и основания произведённых удержаний.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы работодатель действует в пределах, им предоставленных прав и начинает переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

4.8. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил письменно о начале простоя, оплачивается в размере тарифной ставки.

4.9. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд:

- благодарность;
- ценный подарок;
- премия;
- почётная грамота.

4.10. Оплата труда за работу в сельской местности педагогическим работникам и специалистам, в размере 25%, за работу в районах, приравненных к северным – 50%, уральские – 20%, за работу в коррекционной школе педагогическим работникам и специалистам – 20%, техперсоналу – 15%.

4.11. Первые три дня по листку временной нетрудоспособности оплачиваются работнику за счёт организации.

4.12. Не облагаются налогом следующие выплаты:

- проезд к месту отдыха и обратно;
- льготы отдельным гражданам по оплате жилищно-коммунальных услуг;
- суточные по служебным командировкам;
- оплата стоимости проезда по служебным командировкам;
- оплата стоимости за найм жилых помещений по служебным командировкам по документам и 12 рублей без документов;

5. Занятость. Работа с кадрами.

Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

5.1. Массовым является высвобождение более 5% численности работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобожденных работников;
- не позднее, чем за 3 месяца известить выборный орган трудового коллектива и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

Выборный орган трудового коллектива обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснения высвобожденным работникам их прав и гарантий, порядок поставки на учёт в службе занятости и льготах, предоставляемых учреждением.

5.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);
- беременные женщины;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

5.3. В отношении работников, уволенных по сокращению штатов, устанавливаются следующие дополнительные льготы:

- на период трудоустройства (но не более одного года с момента увольнения) сохраняется право пользования санаторно-курортным лечением, детскими дошкольными учреждениями;
- решение о размере компенсации (оплаты) принимается отдельно в каждом конкретном случае.

5.4. Работников, предупреждённых о сокращении, в течение последних 3 месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

5.5. Зарплату работнику, предупреждённому о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

6. Охрана труда и здоровья работников.

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются соответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

6.1. В школе реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- периодическую аттестацию рабочих мест и работников в соответствии с утверждённым графиком;
- обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и учителей в сроки, установленные нормативами, правовыми актами по охране труда;
- обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Проведение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- разработку инструкций по охране труда с учётом мнения выборного органа трудового коллектива.

6.3. Стороны договорились, что в школе создаётся комиссия по охране труда.

6.4. Работники организации обеспечиваются средствами индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей.

6.5. Расследование несчастных случаев производится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей выборного органа трудового коллектива.

6.6. Работодатель производит обязательное за счёт средств учреждения медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев и профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.

6.7. Выборный орган трудового коллектива обязуется:

- организовать контроль над состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;
- регулярно рассматривать на заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятиях КД, информировать работников о принимаемых мерах.

6.8. Стороны договорились, что средства фонда социального страхования на санитарно-курортное лечение работников и членов их семей расходуется в соответствии с порядком и нормативом расходов и сумм начисленных страховых взносов, устанавливаемых Пермским региональным отделением фонда социального страхования. Оплачивается - край 30%, район- 70% и разницу стоимости путевки доплачивает сам получатель путевки.

6.9. Работодатель заключает договор с лечебно-профилактическим учреждением на проведение периодических медицинских осмотров работающих (в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях труда).

7. О некоторых дополнительных условиях для работников.

7.1. Обеспечивать коммунальными услугами по существующим нормам.

7.2. В честь юбилейных дат поощрять работников:

а) Считать юбилейными датами:

- 50 лет (для женщин)

- 55 лет (для мужчин)

Оплачивается минимальный оклад оплаты труда.

б) Установить следующие формы для поощрения в честь юбилейных дат: вручение благодарственных писем и подарков при стаже работы: 25, 30, 35 лет;

в) Поощрение работников к профессиональному празднику День Учителя производить выплаты в таком порядке: педагогические работники -1000 рублей, технический персонал- 500 рублей.

г) Поощрению подлежат работники, честно выполняющие свои обязанности, активно участвующие в общественной жизни;

д) Поощрения производить за счёт стимулирующей части ФОТ, экономии средств и при наличии ФОТ.

8.) Гарантии и условия работы для выборного органа трудового коллектива.

Работодатель и выбранный орган трудового коллектива строят свои отношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом.

8.1. Работодатель обязуется:

- оперативно предоставлять выборному органу трудового коллектива информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- учитывая мнение представительного органа при издании по учреждению нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение о доплатах и надбавках, о премировании;

Графики сменности, графики отпусков;

Форму расчётного листа – принимать по согласованию с представительным органом;

Бесплатно предоставлять выборному органу трудового коллектива право пользования телефоном;

Бесплатно производить машинописные и множительные работы;

Предоставлять возможность проведения собраний, заседаний выборного органа трудового коллектива (в рабочее время).

8.2. Выборный орган трудового коллектива обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом;
- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и, следовательно, на повышение гарантий работников;
- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нём сроками.

С коллективным договором ознакомлены:

1. *Иванов* - *Иванов И.И.*
2. *Бегосева* *Е.В. Бегосева*
3. *Кад* - *Калинина Т.А.*
4. *Бегосева* *Бегосева Л.Т.*
5. *Агеев* (*Агеева В.И.*)
6. *Бегосева* (*Бегосева В.В.*)
7. *Бегосев* (*Бегосева Т.И.*)
8. *Андреев* - *Агеева Л.В.*
9. *Бегосев* - (*Бегосева О.В.*)
10. *Иванов* (*Иванова О.И.*)
11. *Б* - (*Бегосева Л.И.*)
12. *Бегосев* (*Бегосева Л.Р.*)
13. *Иванов* (*Иванова А.В.*)
14. *Иванов* (*Иванов В.И.*)
15. *Бегосев* (*Бегосев А.И.*)
16. *Бегосев* (*Бегосева Л.В.*)
17. *Бегосева* (*Бегосева А.И.*)
18. *Бегосев* - (*Бегосева Л.А.*)
19. *Бегосева* (*Бегосева О.Т.*)
20. *Бегосев* - (*Бегосева Л.И.*)
21. *Бегосев* (*Бегосева Л.В.*)
22. *Бегосев* (*Бегосева А.М.*)
23. *Бегосева* (*Бегосева Е.И.*)
24. *Бегосева* (*Бегосева А.Т.*)
25. *Бегосева* (*Бегосева Л.И.*)
26. *Бегосева* (*Бегосева Л.И.*)
27. *Бегосев* - (*Бегосева Л.В.*)
28. *Бегосев* (*Бегосев И.И.*)
29. *Бегосев* (*Бегосев И.В.*)
30. *Бегосев* (*Бегосева Т.И.*)
31. *Бегосев* (*Бегосева В.В.*)
32. *Бегосев* (*Бегосев Т.А.*)
33. *Бегосев* (*Бегосев А.И.*)
34. *Бегосев* (*Бегосева Т.И.*)
35. *Бегосев* (*Бегосева Л.В.*)
36. *Бегосев* (*Бегосев К.А.*)
37. *Бегосев* (*Бегосев Е.И.*)
38. *Бегосев* - (*Бегосев А.И.*)
39. *Бегосев* (*Бегосев Т.И.*)

ПРОШНУРОВАНО, ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ
15 (ПЯТНАДЦАТЬ) СТРАНИЦ

ДИРЕКТОР



Г.Н.МИЗЁВА

