

Коллективный договор

краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Завьяловская общеобразовательная школа-интернат»

На 3 года

Директор КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школы – интерната»



Н. Петрина
(подпись Ф.И.О.)

Председатель Совета трудового коллектива КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школы – интернат»

К. В. Юшкова
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

М.П.

Коллективный договор принят на собрании совета трудового коллектива «10» марта 2022 года.

Коллективный договор зарегистрирован Министерством труда и социальной защиты Алтайского края УСЗН Завьяловского района «11» марта 2022 г.

Регистрационный номер 04000001/2211

Директор Г. Г. Панкрашина



Завьялово
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен на основании норм действующего законодательства Российской Федерации.

1.2 Договор — правовой акт, заключенный в целях осуществления мер по обеспечению социально — экономических, профессиональных, правовых гарантий и льгот работников КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа — интернат».

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам учреждения и не ограничивает права администрации КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа — интернат» в расширении этих гарантий при наличии финансовых возможностей.

1.3 Сторонами договора являются:

Трудовой коллектив в лице совета трудового коллектива (в дальнейшем СТК), Администрация КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа — интерната», находящейся по адресу с. Завьялово, ул. Калина, д.1

1.4. Администрация КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа — интернат» выступает гарантом выполнения данного Договора и не может ухудшить положение работников.

1.5. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

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

1.7. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует три года. Переговоры по заключению нового договора должны быть начаты не позднее 01.01.2019 года.

Стороны несут ответственность за уклонение выполнения обязательств договора в соответствии с действующим законодательством. (ст. 55 ТК РФ)

1.8 Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами договора, а также их представителями.

1.9 В случае реорганизации сторон договора права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством РФ о труде, об образовании и настоящим Договором.

Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на три года. В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст. 58 ТК РФ)

2.2. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника с договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в учреждении. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.3. При массовом (30% от числа работающих) единовременном высвобождении и сокращении работников, связанных с ликвидацией или перепрофилированием учреждений образования, не менее чем за три месяца уведомить СМК о предстоящем высвобождении работников (ст. 82 ТК РФ)

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Формирование фонда оплаты труда производится на основании постановления администрации Алтайского края от 19.04.2010 г. №156 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по образованию и делам молодежи», №576 от 24.10.2012 г. «Об увеличении с 01.10.2012 г. оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов, а также работников учреждений, финансируемых за счет краевого бюджета» (приложение 1), №4590 от 22.10.2013 г. «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) докладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждений подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 29.06.2021 №865 «О внесении изменений в приказ Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 22.10.2013 №4590», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 22.10.2021 №1266 «О внесении изменений в приказ Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 22.10.2013 №4590»

3.2 При повышении ставок заработной платы и должностных окладов фонд заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, индексируется.

3.3 Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

- Положение об оплате труда работников КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа – интернат»
- Положение об оценке качества и результативности труда КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа – интернат»
- Положение о распределении компенсационной части фонда оплаты труда КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа – интернат»
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда КГБОУ «Завьяловская общеобразовательная школа – интернат»

3.3.1 Фонд оплаты труда работников формируется из тарифного фонда, перечня доплат и повышений тарифных ставок, входящих в тарифный фонд и компенсационных и стимулирующих выплат на установление доплат за дополнительные виды работы, непосредственно входящие в круг должностных обязанностей, сложность и интенсивность труда. (приложение 2)

3.3.2 Изъятие средств компенсационных и стимулирующих выплат, а также экономии фонда заработной платы не допускаются.

3.3.3 Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель по согласованию с СМК до ухода работника в отпуск. При распределении учебной нагрузки учитываются:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки, при наличии контингента учащихся;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебных заведений учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение её возможно в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов. (Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. №196 п. 66)

3.3.4. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере, установленном законодательством. В период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), независимо от педагогической нагрузки, а так же лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной деятельности эта компенсация не предусмотрена.

3.3.5 Время простоя не по вине работника оплачивается:

- если по вине работодателя - оплата не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- если по причинам, независящим от работодателя и работника — 2/3 тарифной ставки (ст. 157 ТК РФ)

3.4 Молодым специалистам после окончания педагогических вузов, специальных учебных заведений установить компенсационную выплату в размере 15% на срок до 3 лет.

3.5 На основании приказа М 113 от 29.01.1993 года Министерства образования РФ за педагогическими и другими работниками учреждения, направляемыми для работы в детские оздоровительные лагеря всех видов в период, совпадающий с их очередным отпуском предоставляются отгулы.

3.6 Работникам, направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата, выплачиваются суточные по нормам, установленным для командировок на территории РФ. В исключительных случаях соответствующим, интересам школы – интерната производить оплату курсов повышения квалификации за счет средств учреждения.

3.7 Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц (ст. 136 ТК РФ).

3.8 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора учреждения в письменной форме, приостановить работу на период до выплаты задержанной заработной платы.

3.9 Выплачивать педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае если оставшаяся нагрузка 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 невозможно догрузить учебной работой в данной местности, они догружаются другой работой.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ

4.1 В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается рабочее время не более 36 часов в неделю, а других работников не более 40 часов (ст. 91, 133 ТК РФ)

4.2 Время каникул несовпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В этот период администрация учреждения вправе привлекать педагогических работников к педагогической и иным видам работы в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки согласно тарификации, учебно — вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.3 Работа в выходной и нерабочий - праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или предоставляется отгул.

4.4. При составлении расписания соблюдать санитарно-гигиенические нормы и - рационально использовать время учителя. Согласовывать с СТК.

4.5. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков (ст. 123 ТК РФ) для учителей до середины мая.

Разделение отпуска, перенос отпуска допускается с согласия работника и СТК. Порядок предоставления ежегодных, оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с СТК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников.

4.6 Педагогическим работникам предоставлять отпуск без содержания на 1 год при наличии непрерывного стажа 10 лет согласно личного заявления (ст. 335 ТК РФ)

4.7 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, при условии не нарушения хода работы учреждения, при согласии администрации, по письменному заявлению предоставлять отпуск с сохранением заработной платы:

- в случае рождения ребенка отцу, регистрации брака, смерти близких родственников до 3 календарных дней,

- юбилея (55 лет женщина, 60 лет мужчина) – до 1 календарного дня.

4.8 Предоставлять работникам школы-интерната не имеющих ни одного больничного листа в течение года 2 отгула.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

5.1 Производить выплату ежемесячной компенсации на книгоиздательскую продукцию в размере не менее 100 рублей.

5.2 Работникам при получении образования соответствующего уровня впервые, допущенным к вступительным экзаменам в высшие, средние профессиональные учебные заведения, предоставлять отпуск без содержания соответственно 15 и 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

5.3 Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

5.4 Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников предоставлять при равной производительности труда и квалификационном уровне:

- одиноким матерям;
- семейным при наличии 2 и более иждивенцев;
- родителям, воспитывающим ребенка инвалида до 18 лет;
- лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст. 179 ТК РФ).

5.5. Работникам, направленным на переподготовку учреждением в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы.

5.6. При нахождении работника в командировке ему выплачивается средний заработок в порядке, установленном Правительством РФ, а в случае если сумма среднего заработка, ниже заработной платы работника, за ним сохраняется заработная плата, установленная на день командировки (ст. 139, 167 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Администрация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

6.1 Производить обучение и инструктаж работников по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности до начала учебного года. Обеспечить бесплатной спецодеждой, спецобувью, и СИЗ согласно «Отраслевым нормам работников учреждений народного образования».

6.2 Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- доплату к должностному окладу за вредные условия труда.

6.3 Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием СТК комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего образуется угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по установлению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя СТК. Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.4. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда.

6.5 Обеспечить наличие санитарных аптечек, укомплектованных лекарственными средствами для оказания первой медицинской помощи.

6.6 Обеспечить водителей, уборщиков служебных помещений, работников библиотек, мылом согласно перечня работ и профессий работников учреждений образования для выдачи смывающих средств (мыла) (ст. 221 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ.

7.1 Соблюдать права и гарантии СТК, способствовать его деятельности.

7.2 Представлять СТК для работы бесплатные помещения для заседаний.

7.3 Представлять председателю СТК по его запросам необходимую информацию по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

7.4 Председателю СТК предоставлять свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а так же на время краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

7.5 Освобождать от основной работы председателя СТК, а так же членов профкома, для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

7.6 Обеспечивать условия для сдачи и принятия норм ГТО работников учреждения.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТК.

8.1 Всемерно содействовать реализации настоящего договора, снятию социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.2 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов трудового коллектива, в том числе в судебных органах, оказывать юридическую помощь.

8.3 Содействовать профессиональному росту работников.

8.4 Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий для работников по вопросам обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций.

8.5 Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и работников.

8.6 Установить постоянный контроль комиссии по охране труда за соблюдением работниками требований охраны труда.

8.7 Осуществлять контроль за своевременным начислением и выплатой всех видов пособий работникам и их детям, оздоровлением детей членов коллектива в летний период.

8.8 Оказывать содействие в организации медицинского страхования работников, бесплатного проведения медосмотров.

8.9 Участвовать в совещаниях организуемыми руководителем образовательного учреждения, рассматривающих вопросы социально-экономического характера, условий оплаты труда, аттестации педагогических работников.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.

9.1 Контроль за выполнением Договора, регулирование социально-трудовых отношений производится на базе Договора администрацией и СТК. Они рассматривают вопросы по толкованию и реализации положений Договора и готовят материалы к отчету о его выполнении.

9.2 Каждая из сторон несет ответственность в соответствии с законодательством РФ за уклонение в участиях в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Договору.

9.3 В период действия Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин,

которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения — забастовок.

9.4 В целях улучшения социального партнерства стороны договорились:
- предоставлять взаимно и постоянно ведомственные нормативные и правовые документы, приказы, распоряжения, затрагивающие социально-экономические права работников.

9.5 Обеспечивать участие представителей сторон в совещаниях, семинарах и других мероприятиях.

9.6 В течении срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
АДМИНИСТРАЦИИ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ШКОЛЫ**

Администрация и Совет трудового коллектива школы заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 – 2024 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный
1	Обучение работников по охране труда	Январь – март 2022 г.	Ответственный за ОТ
2	Приобретение литературы по охране труда	в течение года	Ответственный за ОТ
3	Проверка состояния охраны труда	декабрь 2022 г., март 2023 г.	Ответственный за ОТ
4	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты согласно приложения	сентябрь - октябрь 2022 г.	Ответственный за ОТ
5	Благоустройство территории	март – сентябрь 2022 г.	Зам. директора по УВР, ВР, АХР
6	Обновление инструкций по ОТ и ТБ	Регулярно	Зам. директора по АХР
7	Обеспечение устойчивого температурного режима в прачечной	июнь – август 2022 г.	Зам. директора по АХР
8	Заправка огнетушителей	май – июнь 2023 г.	Зам. директора по АХР

Директор школы

Петрина

Е. Н. Петрина

Председатель СТК

Юшкова

К. В. Юшкова

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА,
СПЕЦОБУВЬ И ДРУГИЕ СРЕДСТВА
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№п/п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и до. СИЗ	Периодичность выдачи
1.	Уборщик служебных помещений	халат х\б, рукавицы комбинированные, сапоги резиновые, перчатки резиновые, тапочки, мыло	1 раз в год 6 раз в год 1 раз в год 2 раза в год 1 раз в год 1 раз в месяц
2.	Столяр	халат х\б, фартук х\б, рукавицы комбинированные, мыло	2 раза в год 4 раза в год 1 раз в месяц
3.	Дворник	костюм х\б, фартук х\б, руковицы комбинированные, плащ непромокаемый, куртка ватная, мыло	1 раз в год 1 раз в год 6 раз в год летом зимой 1 раз в месяц
4.	Библиотекарь	халат вискозный, мыло	1 раз в год 1 раз в месяц
5.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	костюм х\б, перчатки диэлектрические, галоши диэлектрические, перчатки х\б, мыло	1 раз в 3 года 1 раз в месяц 1 раз в месяц
6.	Повара	спец. костюмы, тапочки, мыло	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в месяц
7.	Подсобный рабочий по столовой	спец. костюм, тапочки, мыло	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в месяц
8.	Водитель автомобиля	костюм х\б, перчатки х\б, мыло	1 раз в 3 года 1 раз в месяц
9.	Кладовщик	халат х\б, тапочки, мыло	1 раз в год 1 раз в месяц
10.	Ночная няня	перчатки резиновые, мыло	2 раза в год 6 раз в год
11.	Медицинский работник	халат вискозный	1 раз в год

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА,
СПЕЦМАЛЬНАЯ ОБУВЬ И ДРУГИЕ СИЗ**

№ п\п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и другие СИЗ	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	халат х\б, рукавицы комбинированные, при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: сапоги резиновые, перчатки резиновые	12 2 12 6
2.	Столяр	фартук х\б, рукавицы комбинированные	6 3
3.	Дворник	костюм х\б, фартук х\б, рукавицы комбинированные, летом дополнительно: плащ непромокаемый, зимой дополнительно: куртка ватная	12 12 2 деж. деж.
4.	Библиотекарь	халат вискозный	12
5.	Электромонтер по обслуживанию э\оборудования	полукомбинзон х\б, перчатки диэлектрические, галоши диэлектрические	12 деж. деж.

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ВИДЫ РАБОТ, НА КОТОРЫЕ
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ ЗА ТЯЖЕЛЫЕ И ВРЕДНЫЕ
УСЛОВИЯ ТРУДА**

№ п/п	Профессия, должность	Виды работ	% доплаты
1.	Уборщица служебных помещений	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, их применение	12%
2.	Мед. сестра	За работу с дезинфицирующими средствами	12%
3.	Помощник воспитателя	За работу в ночное время	35%