

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


Государственное общеобразовательное учреждение Ярославской области
«Ярославская школа-интернат № 9»

на 2017 – 2020 годы

М.П.

От работодателя

Директор школы-интерната


(подпись)

Сухова Е.Г.

«01» сентября 2017 г.


М.П.



От работников

Председатель профсоюзной

организации школы-интерната


(подпись)

Набатов Л.П.

«01» сентября 2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками государственного общеобразовательного учреждения Ярославской области "Ярославская школа-интернат № 9" (далее по тексту школа-интернат) в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной эффективной деятельности образовательного учреждения, решение трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем работников образования. Соглашение основывается на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, в законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы-интерната, работники школы-интерната, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Набатов Л.П.;
 - работодатель в лице его представителя – директора школы-интерната Суховой Е.Г.
- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Стороны признают, что трудовой договор по регулированию социально-трудовых отношений в образовании не должен ухудшать положения работников отрасли по сравнению с действующими нормативными правовыми актами и снижать уровень социальной поддержки работников, закрепленных в коллективных договорах на предыдущие годы.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников, членов первичной профсоюзной организации, а также на работников учреждения, которые уполномочили первичную Профсоюзную организацию представлять их интересы и заключить данный коллективный договор.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с «1» сентября 2017 г., с момента подписания и действует в течение 3 лет до заключения нового. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель доводит текст Коллективного договора до сведения всех работников школы-интерната в течение 5 дней с его подписания, до сведения вновь поступивших на работу – при заключении трудового договора.

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы-интерната.

1.8. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения или его реорганизации действие коллективного договора сохраняется на весь период этих действий.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ

2.1. Стороны:

1. Обеспечивают взаимное участие представителей сторон в работе школы-интерната при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.
2. Представляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.2. Представители первичной профсоюзной организации принимают участие в конференциях районной организации Профсоюза и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Направляет проекты законодательных, нормативных правовых актов в сфере образования, документы и материалы, необходимые для их обсуждения, в районную организацию Профсоюза.

2.2.2. Предоставляет районной организации Профсоюза по её запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3. Стороны признают, что:

3.1. Трудовые отношения между работником школы-интерната и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми Соглашениями и коллективным договором, заключаемым в учреждении, локальными нормативными актами.

3.2. Трудовой договор с работниками школы-интерната заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4. Совместные обязательства сторон

4.1. Стороны обязуются осуществлять анализ выполнения воспитательных и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, локальных нормативных актов школы-интерната, затрагивающие трудовые, социальные и экономические права работников.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны признают, что:

1. Заработная плата выплачивается своевременно и в полном объеме работникам учреждения с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашениями и настоящим коллективным договором, а также социальных выплат.

5.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников школы-интерната регулируются Положением об оплате труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору.

5.1.3. Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами на основании Положения о порядке установления доплат и надбавок, премировании работников в школе-интернате. Порядок и условия установления стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий) устанавливается с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации.

5.1.4. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата работникам школы-интерната выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Срок выплаты заработной платы работникам школы-интерната: 15 и 30 числа текущего месяца.

5.1.5. Всем работникам ежемесячно производится выдача расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате.

5.1.6. За работниками, участвующими в забастовке ввиду невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.7. Повышение оплаты труда за работу в ночное время не ниже 35% должностного оклада (ставки).

5.2. Стороны считают:

- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

5.3. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

5.4. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны согласились, что

1. Режим рабочего времени воспитателей, учителей, педагогов дополнительного образования, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, должностными инструкциями работников, коллективным договором учреждения, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2. Привлечение отдельных работников школы-интерната к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем работников образовательного учреждения. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

6.3. Работодатель имеет право на отзыв из отпуска педагогов с последующим продлением очередного отпуска на равнозначное количество дней, исходя из производственной необходимости.

6.4. Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников школы-интерната функций классного руководителя, осуществляется в том же порядке, что и при распределении учебной нагрузки, и закрепляется в коллективном договоре учреждения, в тарификационных списках работников.

6.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

6.6. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.7. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления которого предусматриваются в Трудовом Кодексе РФ.

6.8. Для должностей: заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам - устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 5 календарных дней.

6.9. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.10. Для педагогических работников школы-интерната устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания её изменения оговариваются в трудовом договоре и (или) соглашениях к нему.

6.11. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Обеспечение занятости работников

Обязательства работодателя.

7.1. Разработать и совершенствовать программу развития кадрового потенциала образовательных учреждений, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, подготовки, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования в образовательных учреждениях, создания необходимых условий труда педагогических работников, содействия занятости работников, роста их профессионального мастерства.

Обязательства первичной профсоюзной организации.

7.2. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

Совместные обязательства сторон

7.3. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация учреждения при любой численности работающих;
- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;
- в) сокращение численности или штата работников учреждений в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно, не менее, чем за 3 месяца, и в полном объеме представляет органам службы занятости,

соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить, для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и др. категории работников).

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Обязательства работодателя.

8.1. Контролировать выплату педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и по другим причинам независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, ежемесячно денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

Обязательства председателя первичной профсоюзной организации.

8.2. В целях оказания помощи работникам образовательных учреждений проводить работу по социальной поддержке членов Профсоюза.

Совместные обязательства сторон

8.3. Стороны практикуют рассмотрение на совместных заседаниях первично профсоюзной организации и работодателя информации о практике совместной работы по защите социально-трудовых прав работников образования.

9. ОХРАНА ТРУДА

Обязательства работодателя

9.1. Содействовать обучению работников школы-интерната, выполняющих производственные функции по охране труда, а также уполномоченных (доверенных) лиц, осуществляющих общественный контроль по условиям и охране труда, в учреждении за счет средств Фонда социального страхования.

9.2. Информировать первичную профсоюзную организацию до 1 марта каждого года о состоянии производственного травматизма в истекшем году, о его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств учреждению на выполнение мероприятий по охране труда.

9.3. Разрабатывать и утверждать сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в школе-интернате.

9.4. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли.

9.5. Определять порядок и условия аттестации рабочих мест в школе-интернате с целью установления повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.6. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

9.7. Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.9. Предоставлять работникам два оплачиваемых рабочих дня (один раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

9.10. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

Обязательства первичной профсоюзной организации.

9.11. Силами профсоюзного актива осуществляется общественный контроль за соблюдением законодательства по вопросам охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

9.12. Проводится учеба уполномоченных членов профсоюза по охране труда.

9.13. Осуществляется общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

Совместные обязательства сторон

9.14. Стороны признают, что

9.14.1. В организациях с численностью не менее 50 человек работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда.

1. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
2. Выборные органы первичных профсоюзных организаций совместно с работодателями обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывают помощь в их работе.

10. СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Обязательства первичной профсоюзной организации.

10.1. В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до сведения учредителя о случаях нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, добивается согласования решений, касающихся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, установления доплат с соответствующими профсоюзными органами.

Совместные обязательства сторон

10.3. Осуществлять изучение и анализ соблюдения трудового законодательства в школе-интернате, рассматривать итоги на совместных заседаниях.

10.4. Проводить совместные проверки соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Обязательства работодателя.

11.1. Совместно с первичной профсоюзной организацией совершенствует механизм социального партнерства между работодателем и Профсоюзом на всех уровнях управления на основе коллективного договора в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников школы-интерната, повышения квалификации.

11.2. Согласовывает с первичной профсоюзной организацией проекты нормативных документов, касающихся вопросов социальной защиты работников.

11.3. Информировывает первичную профсоюзную организацию о принимаемых решениях, нормативных правовых актах, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

11.4. Совместно с первичной профсоюзной организацией проводит анализ выполнения коллективного договора в школе-интернате.

11.5. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 81, 374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Совместные обязательства сторон Ответственность сторон

11.10. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- руководители профсоюзного органа учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - органа вышестоящей профсоюзной организации;

- увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов учреждений
- с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;
- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случае, когда это предусмотрено коллективным договором - на время их краткосрочной профсоюзной учебы;
- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.11. Стороны предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

11.12. В течение срока действия коллективного договора в случае выполнения всех его пунктов стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в учреждении.

11.13. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

11.16. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения:

1. Положение об оплате труда ГОУ ЯО «Ярославская школа-интернат № 9».
2. Положение о материальном и моральном стимулировании ГОУ ЯО «Ярославская школа-интернат № 9».