

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Органа общественной
самодетельности
ГБУ КО «Школа – интернат №7»

Козочкина И.Н.
29 января 2020г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБУ КО
«Школа - интернат № 7»

А.Ю.Быстрова
29 января 2020г.
Пр. № 24 от 29 января 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное бюджетное учреждение
Калининградской области общеобразовательная
организация для обучающихся, воспитанников
с ограниченными возможностями здоровья
«Школа – интернат №7 п. Большое Исаково»**

на 2020 -2023 годы

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения;

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации;

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости;

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха;

Раздел 5. Охрана труда;

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями;

Раздел 7. Гарантии деятельности органа общественной самодеятельности, представляющей интересы коллектива;

Раздел 8. Заключительные положения;

Примерный перечень возможных приложений к Коллективному договору.

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Калининградской области общеобразовательной организации для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Школа – интернат №7 п. Большое Исаково» (далее - ГБУ КО «Школа-интернат № 7») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице директора ГБУ КО «Школа-интернат № 7» Быстровой Альбины Юрьевны (далее – работодатель);
- работники ГБУ КО «Школа-интернат № 7» в лице председателя Органа общественной самодеятельности Козочкиной Ирины Николаевны (далее ООС).

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения профессиональной квалификации, прохождения переподготовки, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Отчётное собрание по исполнению коллективного договора проводится ежегодно в третьей декаде августа месяца.

Раздел 2

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц через кассу учреждения, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

Даты выплаты заработной платы устанавливаются ежегодно руководителем ГБУ КО «Школы-интерната №7». Днями выплаты заработной платы являются: 25-е число текущего месяца — выдача оплаты за работу сотрудников за первую половину месяца (аванс); 10 число месяца, следующего за расчетным — выдача оплаты за работу сотрудников за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2. Система оплаты труда работников осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательная организация для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Школа-интернат №7 п. Большое Исаково» (далее - Положение) и включает в себя долж-

ностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются:

- законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Калининградской области;
- нормативными правовыми актами Министерства образования Калининградской области, с учетом мнения и решения Общего собрания (конференции) работников Организации;
- настоящим коллективным договором;
- трудовым договором (или эффективным контрактом - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки);
- дополнительными соглашениями;
- показателями карт специальной оценки условий труда сотрудников.

2.3. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

2.4. При оформлении трудовых отношений с работником учреждения учитываются нормы, предусмотренные локальными и нормативными актами, коллективным договором и другими соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размер оклада (должностного оклада), доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

2.5. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, оформляется соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору), в том числе системы оплаты труда.

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В дополнительное соглашение к трудовому договору включаются условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в части условий оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

- компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);
- стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

2.7. В системе оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждения используются кроме качественных критериев стимулирующих выплат в соответствии с условиями труда следующие дополнительные выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за высокие результаты работы:

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;

—премия по итогам работы за квартал;

—премия по итогам работы за год;

г) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время.

2.8. К премиальным выплатам работникам также относятся:

- премиальная выплата к профессиональным праздникам;
- премиальная выплата в честь юбилейной даты работникам (50, 55, 60 и 65, 70 лет);
- материальная помощь на оздоровление и в случае особых жизненных ситуаций.

Работникам предусмотрены компенсации, 12 % от должного оклада:

- уборщику производственных и служебных помещений;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водителю автомобиля г/п до 1700 кг;
- повару;
- кухонному рабочему;
- подсобному рабочему;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды;
- машинисту (кочегару) котельной.

Размеры ежемесячных поощрительных выплаты определяются комиссией по тарификации педагогических кадров, распределению стимулирующей части ФОТ учреждения в соответствии с размером стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам труда работника, предоставляются директору на утверждение как основание для осуществления стимулирующих выплат сотрудников в зависимости от результативности их труда.

2.13. В области нормирования труда стороны договорились:

2.13.1. Устанавливать нагрузку в соответствии с трудовым договором (дополнительными соглашениями к трудовому договору), штатным расписанием и учебным планом, согласно ТК РФ и Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.14. Гарантии и компенсации:

2.14.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, суточные в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации, Правительством Калининградской области для учреждений, финансируемых из областного бюджета).

2.14.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173— 177).

2.14.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в соответствии со ст.173, 174, 176 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам (устанавливаются коллективным договором или трудовым договором).

2.14.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Раздел 3

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и органу общественной самодетельности или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного органа общественной самодеятельности.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категории, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

—имеющим более высокую квалификационную категорию по результатам аттестации.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

—ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

—ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

—приостанавливает найм новых работников;

—проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время -1 день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить профессиональную квалификацию, пройти курсы переподготовки и приобрести другую профессию.

Раздел 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Женщины, работающие в ГБУ КО «Школа-интернат №7» (сельская местность), имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. В учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время устанавливается индивидуально.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени воспитателей на части с учетом мнения органа общественной самодеятельности.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам во время перемен, свободных от дежурства.

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.7. По результатам специальной оценки условий труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска сотрудникам, занимаемым должностями:

- повара – 7 рабочих дней;
- машиниста по стирке и ремонту спецодежды – 7 рабочих дней.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

аздел 5

ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии со ст. 226 ТК РФ «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда» и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом работы по охране труда, с представительным органом работников.

5.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения

работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно нормативам.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и по соглашению сторон работник приобрел её сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.9. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности.

5.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением плана мероприятий по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и органа общественной само-

деятельности или иного уполномоченною работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Ходатайствовать перед Учредителем о предоставлении работникам, имеющим детей, дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях, если работник состоял в очереди на получение места.

6.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций.

6.3. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь.

6.4 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Отпуск без сохранения денежного содержания предоставляется: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЙ ИНТЕРЕСЫ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности органа, согласно прилагаемому Уставу.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.3. Предоставлять органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

Раздел 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, и соответствующий орган по труду «Министерство социальной политики Калининградской области» в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (её филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Примечание: при согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов — за счет средств организации).

«Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательной организации для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Школа – интернат №7 п. Большое Исаково» является локальным актом.

Настоящий Коллективный договор принят на Общем собрании (конференции) работников Организации от 29 января 2020 г. Вступает в силу с момента подписания.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательной организации для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Школа-интернат №7 п. Большое Исаково».
- План мероприятий по охране труда. Смета расходования средств на охрану труда.
- Перечень профессий и должностей, для которых обязательно проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров
- Перечень работ и профессий дающих право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами
- Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты.