

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

***Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа-интернат им. Героя Советского Союза,
Национального Героя Италии
Полетаева Федора Андриановича»***

***Принято на общем собрании коллектива
«02» ноября 2017 г***

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ «Школа-интернат»
2017-2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются школа-интернат, именуемый далее «Работодатель», в лице директора школы-интерната Сехович Е.В. и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета школы-интерната Вавиловой Т.Н. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в образовательном учреждении.

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

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5 Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6 При приеме на работу новых сотрудников, профсоюзный комитет знакомит их с действующим коллективным договором.

1.7 Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров (контрактов) с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных споров. Администрация обязана знакомить каждого вновь принимаемого на работу с коллективным договором.

1.8 В течение срока действия коллективного договора любая сторона вправе вносить дополнения и изменения, которые вступают в силу по взаимной договоренности и оформляются отдельным протоколом.

1.9 Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.10 Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами и действует в течение 3 (трех) лет, до заключения следующего коллективного договора.

1.11 Коллективный договор в 10-дневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.12 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 части 4 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работы (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

Q 2.11. работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Нормальный уровень учебной нагрузки 18-20 часов в неделю. Нагрузка свыше 18 часов в неделю оплачивается в установленном порядке. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия учителя и воспитателя, оформленного соответствующим заявлением. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия сторон.

3.2. В учреждении устанавливается педагогическим работникам после выхода из отпуска по уходу за ребенком прежняя тарифная ставка.

3.3. Работодатель в обязательном порядке согласует с профсоюзным комитетом школы режимы работы всех категорий работников, учебную нагрузку, расписание учебных занятий, графики дежурств.

3.4. В учреждении может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.5. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье.

4.2. В учреждении, на работах, где по ее условиям обеденный перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

4.3. Ежегодно Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.4. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), а также в связи:

- а) со свадьбой самого работника 5 дней;
- б) свадьба детей 5 дней;
- в) смертью родственников и близких 5 дней;
- г) рождением ребенка 5 дней;
- д) переездом на новое место жительства 5 дней;
- е) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

5.2. Заработная плата выплачивается 8 числа каждого месяца следующего за расчетным перечислением на пластиковую карточку.

Плановый аванс выдается работникам 23 числа каждого расчетного месяца.

5.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.4. Работодатель обязуется довести до работающих Положение о новой оплате труда.

5.5. Работодатель обязуется создать комиссию для решения вопросов о выплате стимулирующей части оплаты труда.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на профсоюзный комитет учреждения.

6.3. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Работодатель обязуется поощрять лучших работников школы соответствующими грамотами.

6.6. Работодатель обязан приобрести и выдать за счет собственных средств специальную одежду и обувь, другие средства индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.7. Профком обязуется:

- проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, осуществлять общественный контроль за охраной труда, анализировать состояние производственного травматизма;

- осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнение администрацией своих обязанностей.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения медицинского обследования.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и профком обязуются строить свои взаимоотношения руководствуясь Федеральным Законом о профсоюзах, действующим законодательством об общественных организациях и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель школы не допускает издание приказов и распоряжений ограничивающих права и деятельность профсоюза.

9.3. Профком оставляет за собой право призывать членов трудового коллектива к участию в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования (не в ущерб учебному процессу, не нарушая прав на образование).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение:

1. Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников МБОУ «Школа-интернат» на 3 листах;
2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Школа-интернат» на 4 листах;
3. Списки сотрудников с подписями на 3 листах

От Работодателя: Директор МБОУ «Школа-интернат»

_____ Е.В. Сехович

От работников: председатель профсоюзного комитета учреждения

_____ Т.Н. Вавилова

« 03 » ноября 2017 г.

