

Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение, реализующее
адаптированные основные общеобразовательные программы
«Школа-интернат № 2»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между коллективом работников и работодателем
КГБОУ «Школа-интернат № 2»

(на 2022-2024 годы)

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
«29» 03 2022 г.



От работодателя
Директор КГБОУ
«Школа-интернат №2»
«29» 03 2022 г.
М.А. Веселовская



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации
«29» 03 2022 г.
И.А. Карпова



Получено 14.04.22
И.А. Карпова И.А.
1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации) и направлен на обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников организации и повышение их жизненного уровня, создание благоприятных условий деятельности организации.

1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников организации. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 2» (далее - Учреждение) в лице директора Веселовской Марины Анатольевны, уполномоченной в установленном порядке, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 2», уполномоченная в установленном порядке, в лице ее председателя Карповой Натальи Анатольевны, именуемой далее «Первичная организация Профсоюза».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017), иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.4.1. Повышения уровня жизни работников организации;

1.4.2. Создания системы социально-трудовых отношений в организации, на принципах социального партнерства, максимально способствующих стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию и росту ее общественного престижа, и деловой репутации;

1.4.3. Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации Роспотребнадзора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок до 31 декабря 2024 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

1.8. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях при ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации, изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.10.1. Работодатель обязуется:

- 1.10.1.1. Обеспечивать эффективное управление организацией, соблюдать законы Российской Федерации, иные нормативные акты, положения настоящего коллективного договора;
- 1.10.1.2. Не допускать дестабилизации финансового положения организации;
- 1.10.1.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- 1.10.1.4. Создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- 1.10.1.5. Выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- 1.10.1.6. Выполнять в полном объеме обязательства Работодателя, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.10.2. Первичная организация Профсоюза, действующая на основании Устава Профессионального союза работников образования Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их социально-трудовые, экономические интересы, в т.ч. при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора и обязуется:
- 1.10.2.1. Способствовать устойчивой деятельности организации;
- 1.10.2.2. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение работниками трудовых обязанностей;
- 1.10.2.3. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- 1.10.2.4. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора; при условии выполнения Работодателем их положений, не использовать в качестве средства воздействия на работодателя - забастовки, голодовки, пикеты, иные формы протеста;
- 1.10.2.5. Обеспечивать членам Первичной организации Профсоюза защиту их прав, предусмотренных статьей 21 ТК РФ, трудовым договором и принимать меры по обеспечению выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.10.2.6. При организации Первичной организацией Профсоюза мероприятий в учреждении обеспечить возможность участия всех работников учреждения вне зависимости от членства в профсоюзной организации.
- 1.10.2.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых профсоюзом работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 1.10.3. Работники обязуются:
- 1.10.3.1. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности;
- 1.10.3.2. Изучать и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты работодателя;
- 1.10.3.3. Способствовать повышению эффективности и производительности труда, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов. Бережно относиться к имуществу учреждения и не допускать его нецелевого использования;
- 1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора. На титульном листе коллективного договора делается соответствующая отметка о принятых изменениях

или дополнениях к коллективному договору.

1.12. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны противоречить буквальному содержанию положений действующего трудового законодательства, распространяющихся на организацию. Соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры работников при приеме на работу в организацию.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Штатное расписание учреждения утверждается Работодателем.

2.2. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.4. Работник выполняет свою трудовую функцию в соответствии с должностной инструкцией. Выполнение дополнительной работы, не предусмотренное должностной инструкцией, является правом, а не обязанностью работника. Дополнительная работа оформляется и оплачивается в соответствии с нормами ТК РФ. Работодатель обязуется обеспечить оформление дополнительной работы (трудоустройство, дополнительное соглашение к трудовому договору) до того, как работник приступит к дополнительной работе.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ, причем увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Первичной организации Профсоюза.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Работодатель представляет сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования по каждому работнику с учетом того, что периоды нахождения в командировке в районах с особыми климатическими условиями приравниваются к периодам работы в местности с

особыми климатическими условиями.

3.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (ст. 99 ТК РФ).

3.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

3.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал работников с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник обязан использовать оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) в соответствии с положениями статей 122, 123, 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. В отношении Работника могут быть предусмотрены дополнительные виды отпусков, с установлением количества дней отдыха, о чем условие включается в трудовой договор.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней за работу в Южных районах Дальнего Востока в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.4. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5. При наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.6. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников, производить удержания на основании требований закона, трудового договора, Положения об оплате труда, локальных нормативных актов способом, который определил работник (выдача в наличной форме, перевод в безналичной форме в кредитную организацию).

5.2. Работодатель создает условия для оплаты труда работников в зависимости от сложности, на основе оценки сложности труда работников, результатов и качества работы, а также повышения качества оказываемых услуг.

5.3. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы в рублях, не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 05 числа месяца, следующего за расчетным). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы Работодатель обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Также, могут осуществляться единовременные выплаты работникам (при наличии средств из внебюджетных источников):

- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет);
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с бракосочетанием впервые;
- при рождении ребенка.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны признают необходимость в обеспечении государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с законодательством и рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные технологии производства, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предпринимает меры к предотвращению возникновения профессиональных заболеваний у работников;

6.2.2. Создает условия для осуществления деятельности комиссии по охране труда;

6.2.3. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев предусмотрен статьёй 229 Трудового кодекса РФ;

6.2.4. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение Работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7) наличие мотивированных предложений Первичной организации Профсоюза или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцати месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 1 и 3 и в течение шести месяцев со дня наступления случаев, указанных в пунктах 2, 4 - 7.

6.3. Работник обязан знать и соблюдать требования охраны труда, законы, подзаконные нормативные акты, локальные акты, правила и рекомендации, обязательные к применению в труде; немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности являются: привлечение работников в организацию, содействие работникам в профессиональном развитии и получении дополнительного профессионального образования, служебный рост, социальная защищенность.

7.2. Стороны активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников.

7.3. Стороны содействуют в обеспечении работой молодых специалистов.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

7.5. Работодатель вправе оказывать материальную помощь по заявлению работника в соответствии с Положением о материальной помощи.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Первичная организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы работников Учреждения. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет краевой профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Из заработной платы каждого работника – члена профсоюза удерживаются ежемесячно членские профсоюзные взносы в размере 1 %. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Условия настоящего коллективного договора обязательны для выполнения его сторонами.

Настоящий Коллективный договор подписан сторонами в 3 экземплярах – по одному для каждой стороны, один экземпляр передан Комитету по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

Представитель работников:
Председатель Первичной организации
Профсоюза



2022 г.

Н.А. Карпова

Представитель Работодателя:
Директор Учреждения



2022 г.

М.А. Веселовская