

Председатель Совета Трудового
Коллектива КГБОУ «Рубцовская
общеобразовательная школа-интернат
№ 1»


«22» марта 2018 год

Свиридова Л.В.

Директор КГБОУ «Рубцовская
общеобразовательная школа-
интернат № 1»

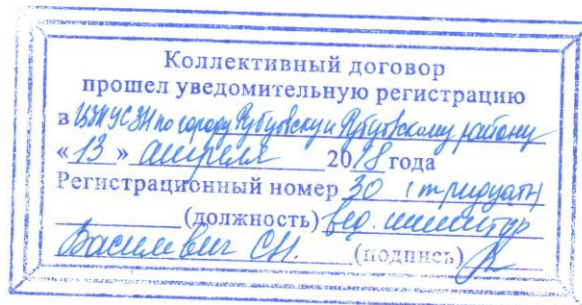

марта 2018 г.

Рыбина Н.Н.

2018 г.



Коллективный договор
краевого государственного бюджетного общеобразовательного
учреждение для обучающихся, воспитанников
с ограниченными возможностями здоровья
**«Рубцовская общеобразовательная
школа-интернат № 1»**
на 2018- 2021 гг.



г.Рубцовск
2018 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в краевом государственном бюджетном образовательном учреждении «Рубцовская общеобразовательная школа-интернат №1» (далее по тексту - Учреждение), заключаемым между работодателем в лице директора Учреждения Рыбиной Надежды Николаевны, с одной стороны, и работниками, от имени которых выступает председатель Совета Трудового Коллектива Свиридова Любовь Владимировна, с другой стороны.

Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), нормами действующего законодательства в Российской Федерации и Алтайском крае и заключен на 2018-2021 гг.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора:

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее по тексту - стороны) являются работники и работодатель Учреждения в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников: председатель Совета Трудового Коллектива (далее по тексту - СТК) Учреждения (Свиридова Л.В.), представитель работодателя - директор Рыбина Надежда Николаевна.

1.2. Предмет договора:

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий при наличии финансовых возможностей.

1.3. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевым, городским (районным), отраслевым тарифным соглашениями:

Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями Краевого профсоюзного комитета.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и СТК Учреждения:

1.6.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. СТК обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению Учреждением (ст. 53 ТК РФ).

1.6.4. Стороны не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса сторон договора) МБДОУ права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации МБДОУ.

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

— учет мнения СТК;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками Учреждения заключается на неопределенной срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.1.2. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- издается приказ о приеме на работу на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта);
- приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;
- оформляется личное дело на нового работника (личная карточка формы № Т-2, копии документов об образовании, квалификации, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, приказ о приеме на работу либо выписка из приказа о приеме на работу, согласие на обработку персональных данных, трудовой договор (эффективный контракт), должностная инструкция работника и иные документы в соответствии с действующим законодательством РФ).

2.1.3. Регистрация трудовых договоров, присвоение им номеров, внесение дополнений и изменений в трудовой договор, сведений об ознакомлении работника с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями коллективного договора производится кадровой службой работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.1.3. Условия трудового договора (эффективного контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора (эффективного контракта) определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

2.1.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.1.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.1.7. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом работодателя.

2.1.8. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения работника считается его последний рабочий день.

2.1.9. Трудовые книжки работников хранятся у руководителя или в отделе кадров на уровне с ценными документами, в условиях гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.1.10. Перевод работника на другую работу внутри Учреждения производится только с его письменного согласия.

2.2. Об изменении определенных сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в СТК проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами по профилю Учреждения.

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.8. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику Учреждения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

3.2. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

а) Трудовым кодексом РФ,

б) приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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",

в) приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

г) постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

д) приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.3. В учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя для учителей всех классов.

3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

3.4. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день - воскресенье.

3.5. Начало работы 1 смены 8.45 ч. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, две перемены по 20 минут. Перемены являются рабочим временем

учителя, так как оплата труда производится по 6 астрономическим (а не академическим) часам.

3.6. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:

- > женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;
- > работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая, либо профессионального заболевания;
- > работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.7. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени.

3.8. При неявке сменщика работник не покидает рабочее место до разрешения этого вопроса администрацией Учреждения, оплата производится в соответствии с ТК РФ.

3.9. Привлекать работников к выполнению работ, не предусмотренной должностными обязанностями, в отсутствие воспитанников на основании приказа не выше объема нагрузки в учебное время.

3.10. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

3.11. 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 предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (за исключением случаев с суммированным учетом рабочего времени).

3.12. По решению СТК председателю СТК предоставляется по три дополнительных дня к отпуску (в форме отгулов).

3.13. По решению Директора Учреждения за добросовестный труд, за работу без административных нарушений, за работу в течение года без больничных листов, педагогическим работникам и работникам обслуживающего персонала предоставляются дополнительные дни (до трёх дней) к отпуску в форме отгулов.

3.15. В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы и с согласия работника.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней для непедagogических работников и 56 календарных дней для всех педагогических работников.

4.3. График отпусков составляется за 2 недели до наступления календарного года, согласно ст. 123 ТК РФ.

4.4. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться по заявлению или письменному согласию работника.

4.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. По соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользуемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользуемый отпуск. Компенсация за часть отпуска выплачивается работнику только при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.9. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- > работникам моложе 18 лет;
- > женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- > мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- > женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- > одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

4.10. Работодатель (при наличии возможности) обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- > при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- > по семейным обстоятельствам.

4.11. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

> за работу во вредных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);

> за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ).

4.12. Работник Учреждения имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы:

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

б) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;

д) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;

е) в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

ж) для проводов детей в армию - 5 календарных дней;

з) в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;

и) на похороны близких родственников - 5 календарных дней;

к) рождение внука – 2 дня;

л) уход за больным членом семьи – 3 дня.

4.13. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем работников Учреждения.

4.14. В эти периоды работники привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом работодателя.

4.15. Для работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.16. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.17. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам (на основании их письменного заявления) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом Учреждения.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске;
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в СТК и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- > одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- > работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);

- > лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора (эффективного контракта):

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации Учреждения). В случае истечения срочного трудового договора (эффективного контракта) в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора (эффективного контракта) до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами,

воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пункту 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.4. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

> трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;

> досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;

> оказания содействия в организации индивидуально-трудовой деятельности.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Принимать меры по недопущению ликвидации Учреждения, сокращения численности и штата работников.

5.6. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве 15 и более человек в течение 30 дней.

5.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.8. Работодатель обязуется при наличии денежных средств, повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.9. Аттестация работников Учреждения проводится в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязан:

6.1. Устанавливать форму и систему оплаты труда работников Учреждения с учетом рекомендаций Учредителя (Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края).

6.2. Своевременно, в сроки определенные графиком (8 число и 23 число каждого месяца), выплачивать через кассу либо перечислением на банковскую карточку работникам заработную плату.

6.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

6.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим коллективным договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения СТК, согласно ст. 136 ТК РФ).

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

6.6.1. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ.

6.6.2. За каждый час ночной работы (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 35% тарифной ставки.

6.6.3. Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с СТК и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

6.6.4. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.6.5. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.6.6. Установить по согласованию с СТК надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг обязанностей работника, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими результатами, увеличением объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.

6.7. Стороны договорились сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;

- работникам, направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата.

6.8. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Рубцовская общеобразовательная школа-интернат №1», утвержденного приказом директора Учреждения № 56 п. 1 от 23.03.2018 г. и согласованного с председателем СТК Учреждения (Приложение 2).

6.9. Выплаты компенсационного характера осуществляются на основании Положения о компенсационных выплатах работникам краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для

обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Рубцовская общеобразовательная школа-интернат №1», утвержденного приказом директора Учреждения № 57 п.1 от 23.03.2018 г. и согласованного с председателем СТК Учреждения (Приложение 3).

6.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании Положения о стимулирующих надбавках работникам краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Рубцовская общеобразовательная школа-интернат №1», утвержденного приказом директора Учреждения № 58 п.2 от 23.03.2018 г. и согласованного с председателем СТК Учреждения (Приложение 4) и на основании Положения об оценке качества и результативности труда работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Рубцовская общеобразовательная школа-интернат №1», утвержденного приказом директора Учреждения № 58 п.1 от 23.03.2018 г. и согласованного с председателем СТК Учреждения (Приложение 5).

6.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

6.12. При наличии фонда экономии денежных средств работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

6.13. Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника в случае:

- длительного лечения в стационаре работника, проведения операций;
- длительного лечения (операций) несовершеннолетних детей работника;
- смерти родных и близких родственников (отец, мать, муж, дети);
- потери имущества (пожар, наводнение и т.п.) с приложением копии документа, подтверждающего тот или иной случай.

6.14. Материальная помощь работникам оказывается в денежном отношении от 500 рублей и верхним пределом не ограничивается.

6.15. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения по согласованию с председателем СТК Учреждения.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. По возможности выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, необходимые средства на улучшение условий труда.

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, инженерно-технических работников и членов комиссий по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

7.4. Организовать своевременное бесплатное и качественное проведение медицинских осмотров работников в соответствии с перечнями контингентов, установленных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года N 302н.

7.5. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП от 2.09.04-87 "Административные и бытовые помещения").

7.6. Разрабатывать и участвовать в реализации целевых программ улучшения материально-технической базы Учреждения, условий и охраны труда, обеспечения безопасности условий образовательного процесса, пожарной безопасности.

7.7. Предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности в Учреждении.

7.8. Вести учет и регулярный многофакторный анализ случаев травматизма работников Учреждения, несчастных случаев, связанных с воспитательно-образовательным процессом, разрабатывать рекомендации и мероприятия по их снижению.

7.9. Оказывать методическую помощь всем работникам Учреждения в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, техники безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательно-воспитательного процесса.

7.10. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая).

7.11. Обеспечивать участие представителей СТК в расследовании несчастных случаев, произошедших в Учреждении, и профессиональных заболеваний, представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.12. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профессионального контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.13. Организовывать проведение оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.14. СТК обязуется:

- Осуществлять общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в Учреждении.

- Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

- Осуществлять постоянный контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

7.15. Работодатель обязуется обеспечить:

> своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»);

> выдачу дежурной спецодежды, спец. обуви дополнительно в зависимости от условий работ;

> своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями («Инструкция по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий», утвержденная Главным санитарно-эпидемиологическим управлением Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1966 года № 658-66).

7.16. Своевременно и качественно проводить виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

7.17. По каждому несчастному случаю на рабочем месте администрация Учреждения образует с участием СТК (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых - с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

7.18. Работодатель и СТК проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам (далее по тексту - КТС) (приложение № 6).

9.2. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

9.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение СТК при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

9.4. КТС образуется из равного количества представителей работников и работодателя.

9.5. Представители работника делегируются решением СТК с последующим утверждением на собрании.

9.6. Представители работодателя назначаются приказом руководителя Учреждения.

9.7. Работодатель обеспечивает проведение заседаний КТС в помещении Учреждения с предоставлением:

- необходимых канцелярских принадлежностей и оборудования;
- журнала для ведения протоколов;
- доступа к законодательной базе.

9.8. Рассмотрение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства РФ.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

10.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

10.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным федеральным законом.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

11.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

11.5. Работодатель доводит текст коллективного договора до членов СТК и работников Учреждения. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Текст настоящего коллективного договора размещается на информационном стенде Учреждения и публикуется на официальном сайте Учреждения.