



Директор ГКОУ
«Вышневолоцкая школа – интернат №2»
Т. В. Шутилова
(подпись)
10.08.2023 г.
171162, Тверская область, г. Вышний Волочек,
ул. Сиверсова, 75 тел. 8-48233-6-35-96

Представитель работников - председатель
профсоюзного комитета
М. А. Сидорова
(подпись)
10.08.2023 г.
171162, Тверская область, г. Вышний Волочек,
ул. Сиверсова, 75 тел. 8-48233-6-35-96

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ,
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ВЫШНЕВОЛОЦКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №2»
на 2023 - 2026 г.г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
10 августа 2023 года (протокол № 1)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации государственного казенного общеобразовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Вышневолоцкая школа-интернат №2» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Татьяны Валерьевны Шутиловой;
- работники в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Марины Александровны Сидоровой.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, гарантии занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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, 5 и 20 числа каждого месяца, в соответствии с ТК РФ.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.6 Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда» Правительства Тверской области.

2.1.7 Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственных образовательных организациях Тверской области.

2.1.8 Заработная плата работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

2.1.9 Заработная плата работников Учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Базовые должностные оклады работников (базовые оклады рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (профессиональные квалификационные группы), утвержденным постановлением Администрации Тверской области.

2.1.10. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (рабочего), устанавливаются компенсационные выплаты. Размеры доплаты и надбавки, порядок их установления, определяются Учреждением, в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно,

и закрепляются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

2.1.11 Работникам (рабочим) Учреждения, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно, и закрепляются локальным нормативным актом Учреждения, принятым по согласованию с Советом Учреждения и с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

2.1.12 Работа в выходной праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии с ТК РФ.

2.1.13 Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством.

2.1.14 Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

2.1.15. Юбилярам производится единовременная выплата при согласовании с Советом Учреждения. Юбилейными датами считаются даты, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. 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 ТК РФ.

2.2.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размерах, установленных ТК РФ.

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 профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному профсоюзному 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 Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста (2 года до пенсии).

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

3.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику

может выплачиваться выходное пособие в размере, установленным законодательством.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переподготовку, переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и Договором установлена иная продолжительность рабочего времени.
- 4.2. Продолжительность рабочего дня и режим работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Уставом Учреждения. Работа в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ТК РФ и спецификой Учреждения.
- 4.3. Рабочее время и время отдыха педагогических работников регулируется графиком работы и учебным расписанием. Учебное расписание рекомендуется составлять, учитывая: во-первых, санитарно-гигиенические требования к составлению расписания; во-вторых, при 18-ти часовой нагрузке не допускать более 3-х часов «окон» в неделю при составлении расписания; в-третьих, учитывая мнение педагога.
- 4.4. Рабочее время воспитателя устанавливается в соответствии с графиком работы. В связи с круглосуточным пребыванием детей в Учреждении, возможно разделение рабочего дня воспитателей на части. Время перерыва между частями смены в рабочее время не включается.
- 4.5. В каждом календарном году работник имеет право на оплачиваемый ежегодный отпуск. Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с законодательством.
- 4.6. Отпуска работникам Учреждения, как правило, предоставляются в летний каникулярный период. Работодатель определяет начало отпуска работникам с учётом их предложений, если это не оказывает негативного влияния на деятельность Учреждения. В случае возникновения разногласий о сроках отпуска выборный профсоюзный орган имеет право выступить в качестве представителя работника. О своем желании воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском работник уведомляет директора Учреждения в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до начала такого отпуска.
- 4.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ.
- 4.8. При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников и особенности работы Учреждения.
- 4.9. Главному бухгалтеру, ведущему специалисту-бухгалтеру предоставляется право на использование ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в качестве компенсации за работу, связанную с режимом ненормированного рабочего дня, продолжительностью 3 календарных дня.
- 4.10. При составлении графика отпусков учитывается льготная категория граждан в соответствии с ТК РФ.
- 4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.12. Работодатель может предоставить отпуск работнику вне графика при предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- 4.13. 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.

- 4.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Условия и порядок предоставления определены локальным актом Учреждения.
- 4.15. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических работников, являются рабочим временем (Устав Учреждения); в каникулярные дни учителя выполняют обязанности воспитателей; в каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую работу в пределах установленного объема учебной нагрузки.
- 4.16. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря в каникулярный период, определяется в пределах объема педагогической нагрузки.
- 4.17. Работодатель может предоставлять учителям один день в неделю для методической работы, если имеется возможность не нарушать требования (нормы) организации учебного процесса.
- 4.18. Расписание уроков (график работы), утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и СанПиНом.
- 4.19. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.
- 4.20. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя (за исключением случаев сокращения количества классов, групп). Увеличение объема учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника.
- 4.21. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:
- сокращения количества классов (групп);
 - корректировки количества часов учебных планов;
 - уменьшения количества часов в учебных планах переводных классов, обучаемых данным работником согласно тарификации;
 - выхода работника из отпуска по уходу за ребенком;
 - решения совета Учреждения или при согласовании с профкомом.
- 4.22. Считать перемену рабочим временем учителя.
- 4.23. Педагог обязан присутствовать на педагогических советах, совещаниях, семинарах, проводимых на базе Учреждения.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

- 5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников и обучающихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда, своевременный ремонт помещений, утепление классов, регулярную санитарную обработку Учреждения;
 - производить учет, регулярный анализ производственного травматизма работников и обучающихся Учреждения, разрабатывать рекомендации к их снижению;
 - обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Учреждении;
 - осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

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 замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

6.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

6.3. Работодатель организует регулярное проведение ежегодных медицинских осмотров работников.

6.4. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам: увечья, профессиональные заболевания, либо иные повреждения здоровья, связанные с исполнением работником трудовых обязанностей, регулируются Гражданским кодексом, правилами возмещения работодателями вреда.

6.5. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом создает благоприятные условия для работников при подготовке и проведении аттестации, переподготовки, повышения квалификации.

6.6. Выборный профсоюзный орган осуществляет организацию, санаторно-курортного отдыха, лечения работников и членов их семей.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.

7.1. Права выборного профсоюзного органа Учреждения и гарантии его деятельности определяются законодательством РФ, законом «О профессиональных союзах», правах и гарантиях их деятельности, Уставом профсоюза работников народного образования».

7.1.1 Работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

7.1.2. Работники, избранные в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.1.3. Увольнение по инициативе работодателя избранных в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от работы допускается лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

7.1.4. Члены выборного профсоюзного органа на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзами, освобождаются от производственной работы с оплатой среднего заработка на условиях, предусмотренных Договором.

7.2. Обязательства профсоюза.

7.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

- 7.2.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов выборного профсоюзного органа в судебных инстанциях.
- 7.2.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения.
- 7.2.4. Организовать оздоровление работников, в том числе с детьми, в санаториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов выборного профсоюзного органа на получение путевок.
- 7.2.5. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую выборному профсоюзному органу администрацией Учреждения, ГорОО, РК профсоюза.
- 7.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсации в соответствии с законодательством РФ и Договором.
- 7.2.7. Содействовать созданию в трудовом коллективе Учреждения спокойной, рабочей атмосферы, нормального психологического климата.
- 7.2.8. Разрабатывает единые требования по сохранности учебно-материальной базы, осуществляет постоянный контроль их выполнения.
- 7.2.9. Оказывает работодателю активное содействие и контроль в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей.

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, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 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 выборный профсоюзный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 8.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 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.