

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Оренбургская кадетская школа – интернат имени И.И. Неплюева»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

с 05 апреля 2021 года по 04 апреля 2024 года

От работодателя:

Директор
ГБОУ «Оренбургская кадетская
школа-интернат»



Р. ТАГИРОВ

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ «Оренбургская кадетская
школа-интернат»



Е. КОСТЮКОВА

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Представитель работников
ГБОУ «Оренбургская кадетская
школа-интернат»
(ст. 31 ТК РФ)



В. ВОЛОТКЕВИЧ

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Оренбургская кадетская школа – интернат имени И.И. Неплюева».

(наименование общеобразовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии со ст. 40 – 44 ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации КОСТЮКОВОЙ Елены Львовны, а также представителя работников, не являющихся членами Профсоюза в лице – ВОЛОТКЕВИЧА Владимира Леонидовича;
- **работодатель в лице его представителя** – директора ТАГИРОВА Рашида Бариевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 05 апреля 2021 г.;

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

5) положение о стимулировании (премировании) работников;

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- 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 учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.12. Администрация ГБОУ «Оренбургская кадетская школа - интернат» в лице директора обязуется выполнять Федеральный закон «Об образовании», Трудовой кодекс РФ.

II. Формы, системы и размеры оплаты труда.

Стороны договорились о том, что:

2.1. Оплата труда производится в соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области, а также Положением об оплате труда - 15 и 30 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

III. Рабочее время и время отдыха.

Предоставление и продолжительность отпусков.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным

учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. В учреждении 5-ти дневная рабочая неделя. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, воспитателям – 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю

3.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работники, работающие по графику (посменно) привлекаются к работе в выходные и праздничные дни.

3.6. Расписание учебных занятий (часов) составлять в соответствии с требованиями СанПин, при этом учитывая пожелания учителей и примерное расписание занятий обсуждать на педагогическом совете в мае месяце.

3.7. Распределение часов школьного компонента по предметам обучения проводить в мае месяце на собрании педагогического совета с учетом совета родителей.

3.8. На собрании педагогического совета в мае месяце рассматривать педагогическую нагрузку педагогического состава на следующий учебный год.

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

3.10. В мае месяце по результатам учебно-воспитательной деятельности классных руководителей на заседании Педагогического Совета решить, кто будет классным руководителем в новом учебном году, какого воспитателя закрепить за каким взводом.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели, до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- другим сотрудникам – 28 календарных дней.

3.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения, либо учредителем.

3.13. Общими выходными днями являются – суббота, воскресенье, для воспитателей общим выходным днем является - суббота. Второй выходной день предоставляется по графику работы.

3.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня (и другие случаи – смерть ближайших родственников, пожар).

3.16. Выплачивать работникам за счет средств работодателя пособие за первые три дня временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

3.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

3.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

IV. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

4.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

4.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

4.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

4.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

4.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

4.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

4.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

4.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

4.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

4.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

4.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

4.18. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

V. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.2. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- действующую двухуровневую систему аттестационных комиссий;

- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений 1 раз в пять лет;
- порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

VI. Оздоровление и отдых работников и членов их семей.

6.1. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно – массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.2. Администрация и профсоюз добиваются выделения в бюджетах различных уровней средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, из расчетной нормы не менее 4 путевок на 100 работающих.

VII. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

7. Стороны договорились, что:

7.1. **Работодатель направляет** коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

7.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

(указываются сроки осуществления контроля)

7.4. Рассматривают в 10 – ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

7.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7.7. Настоящий коллективный договор действует в течение: с апреля 2021 года по апрель 2024 года со дня подписания.

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

VIII. Обязательства профкома.

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.6. Направлять работодателю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями и руководителями структурных подразделений законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии о трудовых спорах и суде.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профкомом, советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

8.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

ЗА

1

ИЧ

8.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

IX. Другие вопросы.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. В соответствии со ст. 57 ТК РФ перезаключать трудовые договоры на срочный трудовой договор с лицами, достигшими пенсионного возраста.

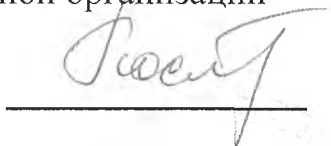
9.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет. Признаком более высокой производительности труда является выполнение большего объема труда - закреплен за взводом классный руководитель и др. Кандидатуры при сокращении численности педагогических работников рассматриваются на заседании педагогического совета и решаются путем открытого голосования, оформляются протоколом, а также учитывается мнение родительского комитета взвода (роты), изложенное в письменной форме. Мнение родительского комитета при всех равных условиях является решающим, и указанные работники пользуются преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

9.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу ра-

ботников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Конец текста.

Председатель первичной профсоюзной организации



Е. КОСТИУКОВА

Представитель трудового коллектива



В. ВОЛОТКЕВИЧ

3A

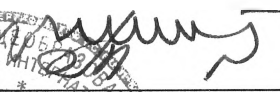
ИЧ



* Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено гербовой печатью
11 (одинадцать) листов

Директор ГБОУ «Оренбургская
кадетская школа-интернат»




Р.Б. Тагиров

