

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
казенного общеобразовательного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья» по обеспечению трудовых
и социально-экономических прав работников на 2022-2024 годы

Принят общим собранием трудового коллектива


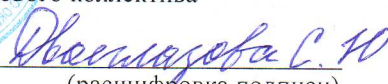
«21» января 2022 года

Протокол № 1

Директор КОУ «Радужнинская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»


_____ М.И.Солоп

Уполномоченное лицо трудового коллектива


_____ / 
(подпись) (расшифровка подписи)

« 21 » января 20 22 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (в дальнейшем Учреждение), в лице директора Солоп Михаила Ивановича, именуемого далее «Работодатель», и работники Учреждения в лице Совета трудового коллектива (в дальнейшем Совет) Учреждения, избранного на общем собрании. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

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

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

1.6. Договор вступает в силу со дня его подписания.

1.7. В течение срока действия договора каждая сторона вправе инициировать в него изменения и дополнения, не препятствующие выполнению ранее принятых обязательств. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения.

1.8. Сторона-инициатор предложения письменно уведомляет другие стороны о начале переговоров по вопросу о внесении изменений и дополнений в соглашение.

1.9. В семидневный срок стороны должны вступить в переговоры и по результатам согласованных переговоров письменно внести изменения и дополнения в договор.

1.10. Разногласия, возникающие в ходе переговоров, регулируются в соответствии с действующим законодательством.

Стороны заключили настоящий договор о нижеследующей совместной деятельности.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен трудовым законодательством. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, предоставить необходимые документы и справки для устройства на работу, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение производилось за счет средств работодателя).

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

2.4. Информация о сокращении численности или штата работников подается в выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, преимущественно право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников имеют также лица:

2.5.1 Предпенсионного возраста (за год до пенсии);

2.5.2 Проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

2.5.3 Одиноким матери, имеющие детей до 10-летнего возраста;

2.5.4 Отцы, воспитывающие детей до 10-летнего возраста без матери.

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 10 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения и прочих, предусмотренных трудовым законодательством. В случае ликвидации учреждения, Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации.

2.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий по специальности.

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией согласно трудовому законодательству.

2.9. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования по профилю основной деятельности путем сохранения за ними среднего заработка на время учебного отпуска.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин и 36 часов в неделю – для женщин.

3.2. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели:

3.2.1. Для учителей - шестидневная с одним выходным днем;

3.2.2. Для младшего обслуживающего персонала - шестидневная с одним выходным днем;

3.2.3. Для остальных категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Рабочее время для мужчин в течение недели с 09⁰⁰ до 18⁰⁰ часов. Для женщин - с 9⁰⁰ до 18⁰⁰ часов (понедельник) и с 9⁰⁰ до 17⁰⁰ – вторник – пятница (обеденный перерыв 1 час);

3.2.4. В случаях, когда длительность выполнения работ превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

3.3. В учреждении может устанавливаться сокращенное рабочее время предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.2. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни работников учреждения допускается, если это указано в утвержденном графике работы. В этом случае предусматривается оплата труда в двойном размере. По желанию работника за работу в выходные и праздничные нерабочие дни ему может быть предоставлен другой день оплачиваемого отдыха.

4.3. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.4. В случае, если работник не использовал право компенсации за проезд к месту проведения отпуска и обратно, то (по согласованию сторон) право компенсации за проезд к месту проведения отпуска и обратно переносится на следующий год.

4.5. Право компенсации за проезд к месту проведения отпуска и обратно имеют так же совершеннолетние члены семьи работника, обучающиеся в общеобразовательном учреждении (№ 50-ФЗ в редакции от

02.04.2014 года, Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на 2014 - 2016 годы.)

4.6. В учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день для категорий работников, перечисленных в Перечне должностей работников для предоставления дополнительного отпуска. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Отпуска работников могут быть разделены на 2 части, при этом минимальная часть отпуска должна составлять не менее 28 календарных дней.

4.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации), также в связи:

4.8.1. Со свадьбой самого работника до 10 дней;

4.8.2. Свадьбой детей до 10 дней;

4.8.3. Смертью родственников и близких до 10 дней;

4.8.4. Рождением ребенка до 5 дней;

4.8.5. Переездом на новое место жительства 3 дня;

4.8.6. Работающим пенсионерам до 30 дней;

4.8.7. В других случаях по договоренности между работником и Работодателем;

4.8.8. В случаях, когда ситуации, предусмотренные в пунктах 4.8.1 – 4.8.5, связаны с выездом работника за пределы города Радужного, стороны договариваются о продлении сроков краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы.

4.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Решение о выплате денежной компенсации за неиспользованную часть отпуска принимается работодателем исходя из наличия средств в фонде оплаты труда и только в исключительных случаях.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Труд работников оплачивается повременно на основе Положения об установлении системы оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», труд преподавателей оплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с утвержденной тарификацией.

5.2. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: На иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам стимулирующие надбавки, к которым относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, за год.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается основному работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным актом учреждения, таблица 13 Положение об установлении системы оплаты труда.

5.4. Для работников, занятых на работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается повышение оплаты труда в размере не менее 4%, за работу в ночное время 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

За работу, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплачивается до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии.

Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями до 1,7

Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 50%

5.5. Работа в сверхурочное время оплачивается работникам, выполняющим свои обязанности по графику в ночное время в размере 35 процентов от тарифного оклада в месяц. Ночным временем считается время с 22 до 6 часов.

5.6. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки, установленные Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры согласно письму от 29.03.06 года № 1480. За первую половину месяца – 22 числа, за вторую половину месяца – 7 числа.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия. Она регламентируется Положением о службе охраны труда, разрабатываемая ответственным работником по охране труда и технике безопасности.

6.2. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о

фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3. Работодатель обязуется соблюдать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны труда и техники безопасности Учреждения в лице инженера по охране труда и технике безопасности.

6.4. Совет трудового коллектива пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов для проведения независимой экспертизы. Полученные результаты могут предоставляться Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работника, Работодатель компенсирует ему понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

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

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

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным

заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель всячески содействует улучшению материального положения работников путем:

8.1.1. Содействия в повышении квалификации.

8.1.2. Профессиональной переподготовки работников за счет средств, выделяемых Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2.2. Обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации все виды медицинских услуг, указанные в договоре медицинского страхования.

8.2.3. Обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками Учреждения периодического медицинского осмотра.

8.3. Финансирует один раз в два года оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей, а так же совершеннолетним членам семьи работника, обучающимся в общеобразовательном учреждении (№ 50-ФЗ в редакции от 02.04.2014 года, отраслевое соглашение №12/14.0445 между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

8.3.1. Предусматривает авансирование приобретения проездных билетов туда и обратно по предоставлению работником проездных документов.

8.3.2. Определяет условия премирования работников Учреждения к профессиональным, праздникам Российской Федерации и Ханты-

мансийского автономного округа – Югры по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры не позднее месяца, следующего после наступления события. Единовременное премирование осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

8.3.3. Содействует определению детей работников Учреждения в муниципальные детские дошкольные учреждения.

8.3.4. Осуществляет следующие выплаты работникам:

8.3.4.1. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

- Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

- Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

- Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии)

8.3.4.2. Дополнительно к установленным законодательством Российской Федерации и автономного округа мерам социальной поддержки руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам государственных образовательных организаций имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведенной базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

8.3.4.3. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени.

8.3.4.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с организациями, расположенными в автономном округе, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других субъектов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере 2 должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

8.3.4.5. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об установлении системы оплаты труда работников.

8.4. Учитывает в сметах Учреждения средства для повышения квалификации педагогических кадров (статья 196 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.5. Совет трудового коллектива представляет интересы работников по сокращению штатных единиц – рабочих мест при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите их законных интересов.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока стороны имеют право продлевать его действие один раз на срок не более трех лет по согласованию с Советом трудового коллектива.

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

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

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

9.5. Совет, трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

9.7. Если условия деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит ликвидация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.