

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного общеобразовательного
учреждения Калужской области
«Областной центр образования»
на 2020-2022 годы

От работодателя:

Директор
Государственного казенного
общеобразовательного учреждения
Калужской области
«Областной центр образования»

М.Ю.Посполита



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного казенного
общеобразовательного учреждения
Калужской области
«Областной центр образования»

Е.А. Киреева

*Принят на заседании комиссии
трудовых коллективов
г. Калуга от 28.09.2020 г.*



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду

Городская Управа города Калуга

Регистрационный № *31-25* от «*07*» *сентября* 20 *20*.

Руководитель органа по труду

С.А. Ерошкова г.Кл.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положением Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются (далее – Стороны):

– директор образовательной организации, Посполита М.Ю., далее «работодатель», который представляет интересы Государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Областной центр образования» (далее – Учреждение);

– работники Учреждения в лице председателя профкома – Киреевой Е.А., далее профком.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора, и обязуется его выполнять.

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

1.6. Работодатель признает профком единственным представителем работников образовательной организации, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с ним иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения, присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном ТК РФ, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

1.10. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.11. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения

обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.12. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

2.4. Трудовой договор работника с работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях – 6 месяцев.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или Правилами внутреннего трудового распорядка, и не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение или ненадлежащее выполнение работы, не входящей в его функциональные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.6. С целью защиты прав работников, находящихся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, работодатель обязуется заключать срочные договора с лицами, принимаемыми на работу для замещения работников указанной категории на период декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком.

2.7. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1 Обеспечить обучение, повышение квалификации, переподготовку кадров по мере необходимости за счет средств образовательной организации.

3.3.2 В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3 Своевременно (один раз в 5 лет) представлять педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), на аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

4. Высвобождение работников.

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

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или лица имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 14 лет (если ребенок учится в любом учебном заведении до 18 лет);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- многодетные матери.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

4.4. В случае расторжении трудового договора в день увольнения (последний день работы) работнику выдается оформленная надлежащим образом трудовая книжка и производится окончательный расчет.

4.5. Увольнение работников, достигших пенсионного возраста, допускается лишь по их заявлениям.

4.6. Увольнение не освобожденных от работы членов профкома и профорганизаторов по инициативе работодателя допускается лишь с предварительного согласия профкома, а председателя профкома вышестоящего профоргана.

4.7. Работодатель обязан отстранить работника от работы до выяснения обстоятельств в следующих случаях:

- за появление на работе в нетрезвом виде, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

– при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленным Трудовым кодексом (ст. 76 ТК РФ).

5. Оплата труда.

5.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается в соответствии с существующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Тарификация педагогических и руководящих работников составляется к началу учебного года по согласованию с профкомом.

5.3. Работодатель своевременно знакомит всех работников Учреждения с условиями оплаты их труда.

5.4. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **Приложении № 4** к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.5. По согласованию с профкомом за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отличающихся от нормативных, устанавливать доплаты, надбавки, предусмотренные действующим законодательством РФ, за счет средств на выплату компенсационного и стимулирующего характера и премирования работников (**Приложение № 2**).

5.6. При ухудшении качества работы надбавка может быть уменьшена или отменена совсем в соответствии с трудовым законодательством.

5.7. Сроки выдачи з/платы и аванса устанавливаются 5 и 20 числа каждого месяца.

5.8. Работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются дифференцированные доплаты в размере до 15% от тарифной ставки (оклада) при наличии заключения о проведении специальной оценки условий труда организацией, имеющей соответствующую лицензию (**Приложение №3**).

5.9. Сохранять среднюю з/плату за время простоя не по вине работника.

5.10. Оплачивать период забастовки работников в размере не менее 2/3 тарифных разрядов (окладов).

5.11. В соответствии со статьей 134 ТК РФ индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Калужской области.

6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени устанавливается учебным расписанием, Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), графиком сменности, утверждаемыми директором по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

6.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.2.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

6.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, преподавателя.

6.4. По возможности педагогическим работникам предоставляется один свободный день для методической работы и повышения квалификации.

6.5. До ухода в отпуск, по согласованию с профкомом, устанавливается учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций школьных методических объединений, а также следующих принципов:

- преемственности классов;
- стабильности учебной нагрузки на протяжении учебного года;
- обеспечение молодых специалистов учебной нагрузкой не менее 1 ставки;
- установление неполной учебной нагрузки только с согласия работника, равно как и нагрузки более 1 ставки.

6.6. Педагогические работники могут привлекаться к замещению уроков при условии, если общая нагрузка при этом не превысит 30 часов в неделю.

6.7. В целях защиты молодых специалистов администрация обязуется обеспечивать их учебной нагрузкой не менее I ставки и в первый год работы не закреплять за ними классное руководство без их согласия (кроме учителей начальных классов).

6.8. Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя и которые работают в период летних каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

6.10. Очередность предоставляемых 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.

6.11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.12. Работникам-инвалидам (независимо от группы инвалидности) полагается основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6.13. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- вступления в брак работника – 2 дня;

- рождения ребенка в семье (для мужа) – 1 день;
- проводов детей в армию – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

Если отсутствие работника может повлечь неблагоприятные последствия для Учреждения, то отпуск без сохранения заработной платы по указанным причинам не представляется.

7. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. 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).

7.1.2. Обеспечивать своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (**Приложение № 5**).

7.1.3. 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.

7.1.4. Своевременно проводить, в соответствии с установленным порядком, инструктаж по охране труда с работниками, а так же с учащимися при выполнении ими общественно-производительного труда.

7.1.5. Осуществлять перед началом учебного года проверку состояния охраны труда и подготовку образовательной организации к занятиям с составлением соответствующего акта готовности.

7.1.6. Своевременно проводить специальную оценку условий труда.

7.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение № 6**)

7.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.10. Работодатель обязуется обеспечить прохождение бесплатных, обязательных медицинских осмотров работников (ст. 212 ТК РФ).

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

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

7.2.2. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профкома.

7.2.3. Разрабатывать приложения к коллективному договору – Соглашение по охране труда (**Приложение №5**).

7.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев, в оценке вины потерпевшего.

7.2.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

8. Социальное страхование, гарантии и защита работников учреждения.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1 Производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

8.1.2 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

8.1.3 В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.2. Для работников, бережно относящихся к своему здоровью, проработавших год без листа нетрудоспособности, может производиться вознаграждение (при наличии средств), с учетом стажа работы в учреждении от 1-5 лет, от 6-10 лет, более 10 лет.

8.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские взносы из з/платы работников (ст.28 Федерального Закона РФ от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.4. Работники, избранные в состав профкома и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель – вышестоящего органа.

9. Обязанности профкома

Профком обязан:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ и ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

9.5. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

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

9.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

9.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10. Взаимодействие сторон.

Стороны договорились о том что:

10.1. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора.

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, выступает стороной в переговорах с администрацией, в трудовых конфликтах.

10.3. По всем вопросам, не нашедшем своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации Учреждения и работников образовательной организации, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и других, соответствующих нормативно-правовых актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников образовательной организации по сравнению с требованиями официальных, нормативно-правовых актов о труде РФ.