

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100
Тел.: (4822) 33-32-16
Факс: (4822) 34-64-52
E-mail: employ@trudzanto.ru
trudzan.tverreg.ru
(трудзан.тверскаяобласть.рф)

08.06.2022 № 2655-СИ

На _____ от _____

**ГКОУ «Вышневолоцкая школа-
интернат №1»**

ул.Северная, д.9,
г.Вышний Волочёк,
Тверская область,
171164

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **ГКОУ «Вышневолоцкая школа-интернат № 1»** прошел уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации 8 июня 2022 года.

Регистрационный номер 260.

**Исполняющий обязанности
начальника Главного управления**

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Тверской области.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 270CFDADD64B8135CAAC9516D7BCCB15
Кому выдан: Исаев Сергей Анатольевич
Действителен: с 04.04.2022 до 28.06.2023

С.А. Исаев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Вышневолоцкая школа-интернат № 1»
на 2022 - 2024 годы

Принят
на общем собрании работников
ГКОУ «Вышневолоцкая школа-интернат №1»

Протокол №1 от «30» апреля 2022 года



Директор организации
Представитель трудового
коллектива

Потемичева А.В.

Степухина Н.Г.

Раздел 1 Общие положения

1.1. Цели и направленность коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» и статьями 40 - 44 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГКОУ «Вышневолоцкая школа-интернат № 1» в лице директора, именуемого далее «Работодатель» и работники ГКОУ «Вышневолоцкая школа-интернат № 1» в лице представителя трудового коллектива, именуемый далее «Работники».

Работодатель признает представителя трудового коллектива, именуемого далее «Представитель» ГКОУ «Вышневолоцкая школа-интернат № 1» полномочным представителем интересов всех работников в вопросах регулирования трудовых отношений и иных, связанных с трудом, социально-экономических отношений.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников

Работодатель обязуется:

- добиться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение представителя по проектам текущих и перспективных планов и программ.

Представитель обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.3. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальное обслуживание работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

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

1.4. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКОУ «Вышневолоцкая школа-интернат № 1» независимо от стажа работы, членства в профсоюзной организации и режима занятости.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения, прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

При смене собственника имущества учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Работодатель обязуется:

- ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников до заключения с ними трудового договора;
- извещать работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца.

Каждый работник обязуется:

- строго соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, исполнительную и трудовую дисциплины, установленные нормы поведения;
- соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности;
- не курить в местах, где установлен такой запрет.

Стороны договорились, что в случае возникновения коллективного трудового спора, стороны действуют в соответствии с требованиями главы 61 ТК РФ.

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством

Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями главы 7 Трудового кодекса РФ.

Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Раздел 2 Трудовые отношения

Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются в соответствии со ст. 67 ТК РФ путём заключения письменного трудового договора в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

Как правило, трудовые договоры заключаются на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных 59 ТК РФ, может быть заключен срочный трудовой договор (не более пяти лет). При этом в таком договоре должен быть обязательно указан срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая основанием для его заключения.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной

трудовым договором. В случае выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон.

Перевод на другую постоянную работу по инициативе Работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право по письменному приказу и с письменного согласия Работника переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72' ТК РФ). Приказ доводится до сведения Работника под роспись.

Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями главы 13 ТК РФ.

Прекращение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников организации, при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей производится по согласованию с представителем трудового коллектива.

В случае массовых увольнений Работодатель обязан письменно (не менее чем за три месяца) уведомить первичную профсоюзную организацию о предстоящем увольнении.

Раздел 3 **Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время

Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

В организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходными днями - суббота и воскресенье.

Для отдельных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка могут предусматриваться различные режимы работы (ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа, разделение рабочего дня на части).

Продолжительность ежедневной работы отдельных работников определяется исходя из специфики выполняемой работы и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (выхода на работу) и трудовым договором.

Для работников, работающих в соответствии с графиками сменности (выхода на работу), в режиме гибкого рабочего времени устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

Работодатель не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Предоставляет каждому из числа педагогических работников возможность перерыва для приёма пищи (20 минут), этот перерыв входит в рабочее время. Ответственность за жизнь и здоровье воспитанников в это время остается за работником.

Предоставляет дополнительный:

3.2. Время отдыха

Общими выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

Для отдельных работников выходные дни устанавливаются в соответствии с графиками работы.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для всех категорий работников не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Для педагогических работников Работодатель предоставляет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работодатель обязан предупредить Работника за две недели о начале основного оплачиваемого отпуска под роспись и произвести его оплату не позднее, чем за три дня до его начала.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работодатель гарантирует предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Работникам с ненормированным рабочим днём Работодатель гарантирует предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

Работодатель предоставляет Работникам, имеющим детей, поступающих в первый класс один неоплачиваемый день отдыха 1 сентября для направления ребёнка в школу.

Работодатель предоставляет Работникам, имеющим ребёнка, который заканчивает школу (11 класс), один неоплачиваемый день отдыха - день праздника «Последний звонок».

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается Работодателем до 15 декабря года, предшествующего календарному.

Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Раздел 4

Оплата и нормирование труда

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не ниже величины минимальной заработной платы труда в Российской Федерации.

Заработная плата работников учреждения рассматривается как сумма составляющих:

- должностного оклада (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) для работников устанавливаются штатным расписанием учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По письменному заявлению Работника сверхурочная работа компенсируется вместо повышенной оплаты временем отдыха, равным времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается Работникам в двойном размере за каждый час работы. По письменному заявлению Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха, который может быть присоединён к основному оплачиваемому отпуску. При этом оплата работы в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

Доплата Работникам за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки.

Заработная плата Работникам организации выплачивается, как правило, 5 и 20 числа каждого месяца, перечисляется на банковскую карту Сбербанка.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы на срок не более 15 дней он выплачивает причитающиеся Работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Раздел 5 Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- принять все меры по обеспечению работникам безопасных и безвредных условий труда в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда;
- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Каждый Работник организации имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности. На время устранения нарушений безопасных условий труда за Работником сохраняется средняя заработная плата и место работы;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя.

Раздел 6 Гарантии деятельности профсоюзной организации

Взаимоотношения Работодателя и профсоюзного комитета строятся на основании действующего законодательства и данного коллективного договора.

Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет, указанный профсоюзным комитетом членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы по письменному заявлению работника.

С пособия по временной нетрудоспособности (больничного листа) профсоюзные взносы не удерживаются с первого дня действия больничного листа.

В соответствии с п. 8.4.3. Регионального отраслевого Соглашения на 2022 - 2024 гг. при рассмотрении заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, поданных до срока окончания ее действия, аттестационная комиссия принимает решение об установлении квалификационной категории, на основе сведений, указанных в заявлении, а также сведений, указанных в справке о занимаемой должности в организации на момент подачи заявления, содержащей в том числе информацию о наличии (отсутствии) неснятых дисциплинарных взысканий, и с учетом данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены работодателем и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации следующим педагогическим работникам:

- работникам, имеющим ту же квалификационную категорию;
- работникам образования, имеющим государственные награды по профилю

педагогической деятельности, включая почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры и спорта», независимо от года награждения;

- награжденным отраслевыми наградами (значками) «Отличник просвещения СССР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник физической культуры, спорта и туризма», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда и имеющим звание Тверской области «Почётный работник науки и образования Тверской области»; «Почётный работник физкультуры, спорта и туризма Тверской области»;
- победителям, призерам международных, федеральных и областных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника, победителям в номинациях областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» (для педагогов дополнительного образования), в течение последних 5 лет;
- педагогическим работникам, подготовившим воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских предметных олимпиад (для учителей предметников), конкурсов, смотров, соревнований (для учителей физкультуры и педагогов дополнительного образования), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

Раздел 7 Заключение

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора могут быть внесены по взаимному согласию сторон его заключивших и в письменной форме.

Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Работники не выдвигают новые требования по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Для осуществления контроля стороны коллективного договора предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

За нарушение условий и невыполнение обязательств коллективного договора Работодатель и представитель Работников несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.