



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ-ИНТЕРНАТ № 61»

Согласован
Представитель работников –
учитель бурятского языка

О.Ц. Тамжитова
«19» 11 2020 г.

Утвержден
Директор
ГБОУ «Лицей-интернат №61»

В.А. Буинов
«19» 11 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей-интернат № 61»
2020-2023 г.г.



Республика Бурятия
г. Улан-Удэ
2020 год

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ «Лицей-интернат №61» (далее Лицей), и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице директора Лицея Буинова Владимира Абагаловича, и работники, в лице учителя Лицея Тамжитовой Оюны Цыдыповны, уполномоченный в установленном порядке на общем собрании трудового коллектива, (далее - Стороны) представлять интересы работников Лицея.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и др.

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. Зарботную плату выплачивать не реже двух раз в месяц (25 числа аванс и 10 числа следующего месяца выплата заработной платы) в кассе Централизованной бухгалтерии либо перечислять на лицевой счет работника в банк. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.1.3. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме на расчетном листке по установленной форме утвержденной приказом учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

2.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

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

2.1.6. Системы оплаты труда в Лицее устанавливаются на основании:

1) Постановления Правительства РБ от 18 сентября 2007 года №289 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций в Республике Бурятия»:

- для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- для заместителей директора и директора Лицея;

2) Приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27 апреля 2015 года №972 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия»:

- для остальных категорий работников лицея.

2.1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работ согласно Положения об оплате труда работников лицея, за сложность и напряженность, и качество работы, а также для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения. Размеры и условия данных выплат определяются индивидуально по каждому работнику на заседании «Комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы работников лицея» не реже одного раза в месяц.

2.1.8. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда и иных выплат, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных работ;
- по итогам работы за год;
- материальная помощь.

Размер премиальных выплат устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы работников лицея.

2.1.9. Юбилярам (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- от одного года до трех лет - один должностной оклад;
- от трех до шести лет - половину месячной заработной платы;
- свыше шести лет - в размере месячной заработной платы.

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

2.2.2. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются индивидуально по решению администрации.

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 работнику не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости или иному представительному 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 организации, сокращения, при ухудшении финансово-экономического положения.

3.3. При сокращении численности или штата работников Лицея преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- имеющих детей в возрасте до 7 лет;
- проработавшим в организации более 5 лет.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом конкретных условий и возможностей:

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию или пройти переобучение.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Работникам, осуществляющим педагогический процесс, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (согласно ст.333 ТК РФ).

4.2. В лицее может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять отдельно по категориям работников, согласно Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

4.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Предоставлять дополнительный отпуск в количестве 12 рабочих дней для среднего медицинского персонала и врачей на основании письма государственного Комитета СССР по народному образованию от 01.09.1988г. №93-16-186/8 «О повышении должностных окладов санитарок-нянь и другого младшего медицинского персонала; об оплате труда помощников воспитателей; о продолжительности отпусков некоторых категорий работников».

4.10. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.11. Педагогические работники лицея, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Провести специальную оценку условий труда для всех сотрудников, согласно утвержденному графику.

5.1.2. Выделить на мероприятия по охране труда средства в соответствии с утверждаемой директором сметой.

5.1.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ в организации.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец.обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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 замещающего его лица 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. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере должностного оклада.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Лицея, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Лицея.

7.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 24 ноября 2020 года по 23 ноября 2023 года.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575849

Владелец Хамаганова Дарима Дулзыновна

Действителен с 11.11.2021 по 11.11.2022