

От работодателя директор

МОУ «Семигорская СОШ»
Г.Елага

«13 » декабря 2023 г.

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива О.В.Антонова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Работодателя и трудового коллектива
МОУ «Семигорская СОШ»
на 2024-2026 гг.

утвержден на собрании трудового коллектива
МОУ «Семигорская СОШ»
протокол № 2 от 30 ноября 2023 г.

I. Общие положения.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Муниципального общеобразовательного учреждения «Семигорская средняя общеобразовательная школа» в лице его директора, Елага Татьяны Григорьевны, и работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Семигорская средняя общеобразовательная школа», которых представляет Совет трудового коллектива.

Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Законами: «О коллективных договорах и соглашениях», другими нормативными актами.

Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства о труде, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, положения, улучшающие условия труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией.

II. Трудовой договор и гарантии занятости.

Сторона работодателя обязуется:

2.1. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя :

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Штатным расписанием;
- Локальными нормативными актами по охране труда;
- Коллективным договором и приложениями к нему;
- Иными локальными нормативными актами.

2.2. В соответствии со ст.67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием МОУ, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии ст.57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменном виде.

2.3. В соответствии со ст.ст.58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- Преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;
- Эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
- Преимущественное право на оставление на работе имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет.

2.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- Увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Законом об образовании в РФ №273;
- Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- Увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

2.5.1. В случае принятия решения работодателем о прекращении трудового договора с работником по инициативе работодателя по любому из оснований производить увольнение в порядке ст.82 Трудового кодекса РФ, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.6. При высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- Информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости населения (за 2 месяца до сокращения численности или штата работников, за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- В соответствии со ст.180 ТК РФ, с письменного согласия работника, при расторжении трудового договора об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивать работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

2.8. Увольнение работника по инициативе работодателя в любом случае производить с учётом мнения совета трудового коллектива.

III. Рабочее время и время отдыха.

Сторона работодателя обязуется:

3.1. Составить расписание педсоветов с учетом максимальной экономии времени учителей. Продолжительность педсоветов не должна превышать 1,5 часов. Не проводить педсоветы в вечернее время и предпраздничные дни.

3.2. Установить (в соответствии со ст. 320 Трудового кодекса РФ) для работников - женщин 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена Федеральным законодательством.

3.3. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- Беременным женщинам;
- Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- По рекомендации медико-социальной экспертизы;
- По уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ);
- Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ). (Примечание: норма действует в северных и приравненных к ним территориях)

3.5. В соответствии со ст.113 ТК РФ не привлекать работников к работе в выходные нерабочие (праздничные) дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- Для предотвращения несчастных случаев, устранения последствий аварии;
- Для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования.

3.6. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. В соответствии со ст.99 ТК РФ не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:

- Для продолжения работы из-за неявки сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- В иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива и оформления соответствующего приказа.

3.8. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее отработанного сверхурочно.

IV. Отпуск.

Сторона работодателя обязуется:

4.1. В соответствии со ст.123 ТК РФ не позднее 15 декабря текущего года разрабатывать с учетом мнения Совета трудового коллектива, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной год.

4.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) с предупреждением работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала письменно.

4.3. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки, если это неблагоприятно не отразится на образовательном процессе.

4.4. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- В районах, приравненных к Крайнему северу - 16 календарных дней;
- Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования по правилам ст.173-177 Трудового кодекса РФ.
- Поварам, постоянно работающих у плиты – 8 календарных дней.

4.5. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в высшее учебное заведение среднего или высшего образования, расположенное в другой местности (ст.322 ч.5 ТК РФ).

(Примечание: данная норма действует для северных или приравненных к ним территориям).

V. Оплата и нормирование труда.

Сторона работодателя обязуется:

5.1. В соответствии со ст.136 ТК РФ выплачивать заработную плату 13 числа, следующего за отчетным месяцем, и 28 числа текущего месяца (аванс). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплачивать заработную плату накануне.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче.

5.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателей в письменном виде, приостановить работу на весь период вплоть до выплаты задержанной суммы. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего месячного заработка работника.

5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ в соответствии со ст.236 ТК РФ.

5.6. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоений квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.7. Своевременно вносить дополнения и изменения в «Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Семигорская средняя общеобразовательная школа».

5.8. В соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Семигорская средняя общеобразовательная школа» применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения, не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

5.9. В соответствии со ст.285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.10. В соответствии со ст.139 ТК РФ исчисление среднего дневного заработка работника, необходимого для оплаты отпуска, осуществлять за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты отпускных.

Обязательства Совета трудового коллектива.

5.11. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов трудового коллектива.

5.12. Осуществлять общественный контроль за:

- Соблюдением законодательства о труде;
- Целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;

- Правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- Требовать устранения выявленных нарушений.

5.13. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

5.14. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора.

VI. Улучшение условий и охраны труда.

Сторона работодателя обязуется:

6.1. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

6.2. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий охраны труда, выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2% эксплуатационных расходов учреждения.

6.3. Обеспечить рабочие места полным пакетом документов, включающим инструкции по охране труда по должности и всем видам выполняемых на данном рабочем месте работ.

6.4. Не позднее 01 августа провести проверку готовности МОУ к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.5. Выполнить до 1 сентября все запланированные работы по подготовке МОУ к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

6.6. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, перчатками, и другими средствами индивидуальной защиты.

6.7. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- Отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушений требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
- Приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению

работодателя или по предписанию представителя органов государственного надзора.

6.8. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения МОУ для осуществления общественного контроля уполномоченному Совету трудового коллектива, членам комиссии по охране труда.

Сторона работодателя и совет трудового коллектива обязуются:

6.9. Не реже 1-го раза в год заслушивать на собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в МОУ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Совет трудового коллектива обязуется:

6.10. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработка мероприятий по их предупреждению.

6.11. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

6.12. В течение учебного года обеспечить сбор предложений от работников МОУ по вопросам улучшения условий охраны труда для включения их в коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

6.13. Полностью возмещать расходы, связанные со служебной командировкой работника.

Сторона работодателя и Совета трудового коллектива обязуется:

6.14. Организовать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

6.15. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности совета трудового коллектива по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

VII. Гарантии совета трудового коллектива

7.1. Работодатель Муниципального общеобразовательного учреждения «Семигорская средняя общеобразовательная школа» признает Совет трудового коллектива как представителя работников Муниципального общеобразовательного учреждения, уполномоченного на то общим собранием работников.

Сторона работодателя обязуется:

7.2. В соответствии со ст.8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Совету трудового коллектива необходимую информацию по:

- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-трудовым вопросам.

Совет трудового коллектива обязуется:

7.4. Представлять интересы работников в соответствии со ст.30 ТК РФ.

7.5. В установленном порядке ходатайствовать о награждении почётными грамотами за достигнутые успехи.

VIII. Заключительные положения.

8.1. Коллективный договор заключается на срок 2024-2026 г.г. и вступает в силу с 01 января 2024г., действует по 31 декабря 2026г. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

Стороны, подписавшие договор:

- Предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- Отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полугодие.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном Федеральным законодательством.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

8.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора совет трудового коллектива вправе:

- Участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители Совета трудового коллектива не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования;
- Организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- Участвовать во Всероссийских акциях протеста.

Работодатель обязуется:

8.7. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников. В течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

(Примечание: аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

Директор МОУ «Семигорская СОШ» Т.Г.Елага

Председатель Совета трудового коллектива О.В.Антонова

