

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕРЕВЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9»

Представитель работодателя -

Клачкова Г.А.

И.о. директора МОУ "Деревянская
средняя школа №9"

"29" февраля 2024 г.

Представитель работников -

 / Демашова С.И.

"29" февраля 2024 г.

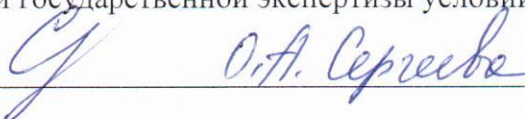
Коллективный договор на 2024 – 2027 год

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол №3
от «29» февраля 2024г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный номер № 09/2024 от «07» 03 2024 года

Начальник отдела трудовых отношений и государственной экспертизы условий труда Управления труда и занятости Республики Карелия



(подпись, фамилия, инициалы)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ "Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9".

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и интересов работников образовательного учреждения (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- МОУ "Деревянская средняя школа № 9" в лице директора, действующего на основании Устава;
- Работники учреждения в лице их Представителя.

1.4. Срок действия коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен с 27 февраля 2024 года и действует до 26 февраля 2027 года. В течение срока действия коллективного договора в него по взаимной договоренности могут вноситься изменения и дополнения, ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения в течение семи дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разъединении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня

социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор учитывает особенности Учреждения, в котором имеются работники дошкольных групп и работники, участвующие в реализации общего образования.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Представителя трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения "Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9";
- Положение «О порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9»

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Документом, определяющим задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность работника является должностная инструкция. Работодатель не может включать в должностную инструкцию положения, не установленные Трудовым кодексом РФ.

2.6. Должностная инструкция – это внутренний организационно-распорядительный документ. Должностная инструкция вступает в силу с момента ее утверждения и действует до замены ее новой должностной инструкцией. Если работник знакомится с инструкцией до подписания трудового договора, в договоре прописывается строка «С должностной инструкцией до

подписания трудового договора ознакомлен», под которой работник ставит подпись. Если же инструкция вступила в силу в период трудовой деятельности, факт ознакомления фиксируется в листе ознакомления, который прилагается к инструкции и заверяется подписью работника с указанием даты. В обоих случаях копия инструкции передается работнику.

2.7. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется работодателем с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, других конкретных условий в учреждении в соответствии с Приказом от 22.12.2014г. №1601 О продолжительности рабочего времени (нормах часов) педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями и дополнениями к нему.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только в письменной форме.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.13.1. По взаимному согласию сторон;

2.13.2. По инициативе работодателя в случаях:

- Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов или дошкольных групп;

- Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не

может превышать одного месяца в течение календарного года);

- Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- Восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.13.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, дошкольных групп или количества обучающихся, воспитанников дошкольных групп, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника(ст. 74 ТК РФ).

2.15. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.16. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

3.2 Работодатель обязуется:

- 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку кадров для нужд учреждения.
- 3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.
- 3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещавшим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.4. Стороны договорились, что:
- 4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.
- 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.4.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата,

гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом условий трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором и трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях;

- По соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с требованиями, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Администрацией учреждения может предусматриваться один методический день в неделю, без ущерба функциональным обязанностям и деятельности Учреждения, педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 учебных часов в неделю для методической работы, краткосрочного повышения квалификации, самообразования при условии выполнения программы, участия в общешкольных мероприятиях, заседаниях педагогических

советов, совещаний, семинаров и т.п. Методический день не является выходным днем.

Расписание уроков в школе, составляется с учетом требований действующих СанПиН «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям организации обучения в общеобразовательных организациях» (с изменениями и дополнениями): к времени начала учебных занятий, которые следует начинать не раньше 8 часов утра; числа смен; величины недельной образовательной нагрузки; распределения учебной нагрузки в течение учебной недели; объема максимально допустимой учебной.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не менее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение основного отпуска, отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ. Работодатель предоставляет отпуск работнику вне графика в счет очередного отпуска при предоставлении ему путевки на санаторное лечение, о чем работник письменно предупреждает работодателя не позднее, чем за 10 дней.

5.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней
- Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день
- В случае проводов детей для прохождения срочной службы в рядах Российской Армии – 2 календарных дня
- В случае регистрации брака работника — до пяти календарных дней;
- В случае регистрации брака детей работника - до 3 календарных дней;
- В случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней
- в связи с юбилейной датой работника (50,60,70,75 и далее лет) – 1 день (какой)
- Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

5.13.3. Предоставлять, при наличии экономии фонда заработной платы, три дополнительных дня к отпуску работнику, проработавшему учебный год без выхода на больничный лист (ст. 116 часть 2 ТК РФ).

5.14. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе общие выходные дни – суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе - общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2-х часов (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя школа № 9», Положения «О порядке распределения стимулирующей части оплаты

труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9»

6.2. Оклад работника устанавливается за норму часов в соответствии с ТК РФ из расчёта полной занятости в течение расчётного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами Прионежского муниципального района, Положением «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9», Положением «О порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9»

6.3. Размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются составной частью оплаты труда работника и обязательны для включения в трудовой договор.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, и также на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

6.5. Определение размеров заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются руководителем МОУ «Деревянская средняя школа № 9» в соответствии со штатным расписанием, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Прионежского муниципального района». Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

6.7. С учётом труда работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, определённые Положением «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9», Положением «О порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9»

6.8. Распределения стимулирующих выплат осуществляется на основе Положения «О порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Деревянская средняя общеобразовательная школа № 9» при наличии фонда части заработной платы на стимулирование.

6.9. К должностным окладам работников могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размеры принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10. К должностным окладам работников, отнесенных к вредным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест, предусмотрено:

- для класса вредности 3.1, в соответствии со ст. 147 ТК РФ, дополнительные выплаты в размере 4%.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника, указанный в личном заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

30 число месяца – заработная плата за первую половину месяца;

15 число месяца - заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного

лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ.

6.12.2 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на это время.

6.12.3 Сохранять работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Организует в учреждении общественное питание.

7.2. Осуществляет при наличии средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- в размере одного оклада:

получившим трудовое увечье в данном учреждении;
имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;

- в размере двух окладов:

имеющим стаж в данном учреждении свыше 20 лет;
всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера в связи с выходом на пенсию.

7.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст.313-327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере 100% для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст.323 ТК РФ), при наличии финансовых средств на смете учреждения.

7.4. Предоставляет один день с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинского осмотра. В случае прохождения работником медицинского осмотра в период отпуска, предоставлять один выходной день по письменному заявлению работника. Данный день должен быть использован работником до окончания календарного года.

7.5. Время простоя (статья 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. 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).

8.2. 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, безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. В соответствии с требованиями ст. 221 ТК РФ, п. 13 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденных приказами Минтруда России № 766н и № 767н от 29.10.2021 года. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие, не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать Представителей трудового коллектива и уполномоченного по охране труда.

8.15. Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с соглашением по охране труда по годам и в соответствии с Приказом №1034 от 20.02.2024 (ред. от 12.05.2022 действует с 01.09.2023года) В соответствии с ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Закон N 426-ФЗ) специальная оценка условий труда (далее - СОУТ) на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено законодательством.

8.16. По результатам аттестации рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.17. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. и обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

8.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ (ред. от 25.12.2023).

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9. Работники обязуются:

- Выполнять условия трудового договора, должностной инструкции.
- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

10. Гарантии деятельности Представителя.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении Представителей в связи с деятельностью.

10.2. Представитель осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения, с учетом мнения Представителей в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить Представителям безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка Представителей на время участия в качестве делегата для участия в работе семинаров, совещаний и других мероприятий, проводимых по теме соблюдения прав работников.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Представителям в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.7. Работодатель предоставляет Представителям необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.8. Представители коллектива включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.9. Работодатель с учетом Представителей рассматривает следующие вопросы:

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства Представителей

Представители обязуются:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально- трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили Представителей представлять ИХ интересы.

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения: (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

11.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

12.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

12.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

12.3. Работодатель обязуется при необходимости создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

13.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на

собрании работников учреждения.

13.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

13.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Представитель за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде.

13.6 Работник за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

13.7 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания сторонами.

Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

Муниципальное
общеобразовательное
учреждение "Деревянская
средняя общеобразовательная
школа №9"

Прошито и
пронумеровано
46 страниц



*Умар
Князков*