

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
Сретенской средней общеобразовательной школы
имени генерала армии П.И. Батова
на 2024 - 2027 годы

Утвержден на общем
собрании работников школы
протокол № 4 от 18.12.24 г.

2024 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ РЫБИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистр. № <u>101</u> дата <u>18.12.2024</u> Ф.И.О. отв. лица <u>Литвинова И.И.</u>

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Сретенской средней общеобразовательной школе имени генерала армии П.И.Батова (далее - Учреждение)

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 работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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:

- работники учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора Мугдусян Л.У.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату за вторую половину месяца 14 и 15 числа месяца, следующего за отработанным, заработную плату за первую половину месяца 29 и 30

числа; выдавать каждому работнику расчетный листок (ст. 136 п.1,2,3,4 ТК РФ), выплата по заработной плате за первую половину месяца не более 50 %;

- работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст. 142

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно - бытовые условия для работников;

- создавать условия для снятия физической и психической усталости работников.

II. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .

2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения

2.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

2.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

2.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.3.4. 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).

2.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

2.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

III. Оплата и нормирование труда.

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников образовательных учреждений производится согласно «Положению о системе оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области», утвержденному постановлением Правительства области от 17.12.2019 г № 903 – п, Положению об оплате труда работников МОУ Сретенской СОШ им. П.И. Батова».

Заработная плата зависит от вида образовательных программ, от фактической учебной нагрузки, уровня квалификационной категории, стажа работы.

3.2. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к педагогическому персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до 2,5 размеров указанной заработной платы.

3.3 Система оплаты труда работников образовательных учреждений и организаций образования, включая размеры должностных окладов (ставок), тарифных ставок, компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о порядке установления доплат, надбавок, премирования работников

3.4. Оплату времени простоя не по вине работника (карантин, низкая температура воздуха, ремонтно-восстановительные работы и др.) производить в размере 100 процентов заработной платы.

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей Аттестационной Комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей Аттестационной Комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

3.6. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учётом выплаченного ему вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (Письмо министерства финансов Российской Федерации от 08.06.07г. № 12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо министерства финансов Российской Федерации от 08.06.07г . № 12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

3.7. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором), или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.9. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда только по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 г . № 579, или аналогичным Перечнем, утверждённым приказом Министерства науки, Высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. №611.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три 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, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов .

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. 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 два 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; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным 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 (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха .

5. Стороны пришли к соглашению о том, что :

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст .91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение № 9), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени :

- для учителей 1-4 классов -18 часов в неделю,
- для учителей 5-11 классов -18 часов в неделю,
- для воспитателей ГПД -30 часов в неделю,
- для классных воспитателей -30 часов в неделю,
- для педагогов- психологов -36 часов в неделю.

Для остальных работников (мужчин) учреждений образования -40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов.

Рабочее время и время отдыха регулируются графиком работы и учебным расписанием.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом, (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению

5.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и 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.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

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

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 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.

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

5.3. График отпусков составляется администрацией за две недели до начала календарного года (15 декабря) с учетом мнения профкома (в соответствии со ст. 123 ТК РФ).

У работников образовательных учреждений право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

Работники образовательных учреждений имеют право на разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.4. В соответствии с действующим ТК РФ для работников образовательных учреждений установлены ежегодные оплачиваемые отпуска в календарных днях:

- для педагогических работников всех общеобразовательных учреждений (школы, УПК, школы-интернаты) - 56 календарных дней,
- остальные работники пользуются отпуском в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.5 Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются:

5.5.1. при наличии уважительных причин оплачиваемые свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника -3 дня,
- бракосочетание детей работника -1 день,
- смерть родителей, супруга -3 дня,

5.5.2. дополнительно к отпуску 3 дня за работу без больничного листа.

5.5.3. дополнительно к отпуску 7 календарных дней повару в соответствии с частью первой статьи 117 ТК РФ.

VI. Охрана труда и здоровья .

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда .

6.2. Работодатель учреждения образования гарантирует прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, обследований, которые производятся за счет средств учредителя; обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка .

6.3. Работодатель проводит в учреждении специальную оценку условий труда (Федеральный закон № 426 -ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда») и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки , установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает членов профкома (если есть профком) и комиссию по охране труда .

6.4. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда , сохранности жизни и здоровья детей , безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим ; организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения .

6.6. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей .

6.7. Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку , дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст.221 ТК РФ).

6.8. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт.

6.9. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.10. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

6.11. Работодатель создаёт в учреждении комиссию по охране труда , в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома .

6.12. Работодатель осуществляет совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда , выполнения соглашения по охране труда .

6.13. Работодатель предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.14. Работодатель оборудует место (или, по возможности, комнату) для отдыха работников учреждения .

6.15. Работодатель ведёт учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей .

VII. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством .

7.2. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования Ярославской области, приступившим к исполнению обязанностей в учреждениях образования, в соответствии с постановлением Правительства области от 17.12.2019 г. № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений правительства области» назначается единовременное пособие в размере 3 установленных молодому специалисту окладов в течение 3 месяцев после заключения трудового договора с образовательным учреждением на основании расчетов, проведенных по тарификации. командировочных расходов производить с выдачей работнику командировочного удостоверения .

7.3. В целях реализации положений Федерального Закона « Об обязательном пенсионном страховании в РФ» № 167-ФЗ от 15.12.2001г. работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах , перечислять своевременно и в полном объеме страховые взносы .

7.4. Производить выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний) за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка;

7.5. Работодатель организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

VIII. Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (на основании ст.43 ТК РФ).

8.2. Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и одобрения на общем собрании коллектива. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

8.4. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в органах по Труд (ст. 50 ТК РФ).

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами (ст.51 ТК РФ).

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива 18.12.2024г. Протокол № 4.

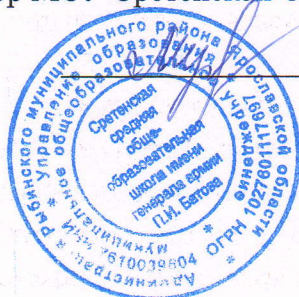
Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Трудовой договор с работником образовательного учреждения.
3. Положение об оплате труда работников учреждения.
4. Положение о стимулирующих выплатах
5. Положение о порядке и условиях установления компенсационных выплат.

Подписи сторон

Работодатель:

Директор МОУ Сретенской СОШ им. П.И.Батова



Л.У. Мугдусян

Представители работников

Профорг

Т.И. Самойлова