

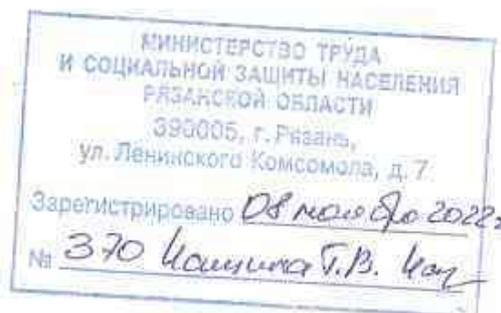
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 г.г.

между муниципальным бюджетным
общеобразовательным учреждением «Школа № 48»
и трудовым коллективом муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа № 48»

Принят на общем собрании работников

Протокол № 5 от «06» октября 2022 года



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности общеобразовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 48».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора МБОУ «Школа № 48» Жилис Елены Валерьевны;
- работники МБОУ «Школа № 48», члены Профсоюза работников, а также работники школы, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочившие Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его исполнением.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об образовании».

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на общеобразовательные учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяются на:

- работодателя;
- работников школы членов Профсоюза;
- работников школы, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших в установленном порядке Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания. По истечении установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения и дополнения в действующий. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников школы и оформляются протоколом.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования общеобразовательного учреждения; расторжения трудового договора (контракта) с директором школы.

1.8. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок, подписанный сторонами договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомления регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников школы не позднее одного месяца после его подписания и знакомит с ним всех вновь принятых работников.

1.9. Работники обязуются:

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

2.1. Правильно организовывать труд работников, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам, запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

2.2. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3. Не включать в трудовые договора условия, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, а также отраслевыми, иными соглашениями, распространяющимися на общеобразовательные учреждения, и коллективным договором.

2.4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

2.5. Извещать работников об изменении существенных условий труда и оплаты труда (изменения штатного расписания, учебного плана, режима работы и т.д.) не позднее чем за 2 месяца.

2.6. Устанавливать учебную нагрузку работниками, не ниже ставки; объем педагогической работы менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.7. Знакомить каждого работника при приеме на работу с:

- приказом о приеме на работу;
- должностными обязанностями;
- режимом работы и отдыха;
- условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором.

2.8. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работниками на новый учебный год до ухода их в отпуск.

Работники обязуются:

2.10. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.

2.11. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила инструкции по охране труда.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Стороны договорились:

2.13. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышать квалификации работников школы с сохранением на период обучения средней заработной платы;
- обеспечение трудоустройства в данном ОУ по новой профессии;
- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации школы;
- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;
- своевременно информировать работников об имеющихся в школе вакансиях.

2.14. В случае возникновения необходимости сокращения штата работодатель обязуется:

- ставить в известность профсоюзный комитет школы о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за три месяца, а работников школы;
- за два месяца до предлагаемого сокращения штата;
- ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.15. Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- преимущественное право приема в школу при появлении вакансий;
- выплата дополнительного выходного пособия.

3. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным графиком.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов.

3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Стороны договорились:

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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 с сохранением заработной платы.

3.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее 15 декабря календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем на основании письменного заявления работника:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы

(службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях предусмотренных настоящим ТУ РФ, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

3.7. Возможны краткосрочные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- Свадьбы работника или его детей – 3 дня;
- Смертью близких родственников – 3 дня;
- В других случаях – по согласованию с администрацией.

3.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. При отзыве работника из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, либо заменена денежной компенсацией (часть отпуска, превышающая 28 календарных дней).

3.9. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работника в отпуск исходя из количества часов по учебному плану. Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

При этом:

- У педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки.
- Неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме.
- Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Установленный в начале года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации за исключением следующих случаев:

- Сокращение количества классов (групп).
- Корректировка количества часов учебного плана.

Увеличение объема учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Положения об оплате труда работников школы.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в регионе.

4.3. Размер и перечень компенсационных выплат работникам школы устанавливается в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера работникам школы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы.

4.5. Выплаты премий работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников школы.

Стороны договорились

4.6. Согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.

4.7. На начало учебного года составлять тарификацию работников, своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.

Работодатель обязуется

4.8. Своевременно знакомить работников ОУ с условиями оплаты труда, с тарификацией (под роспись).

4.9. Выплату заработной платы и компенсаций работнику производить, перечисляя на указанный работником счет в банке.

4.10. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

4.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.12. Не уменьшать педагогическим работникам в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов - комплектов без письменного согласия работника.

4.13. Время простоя 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.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.14. Производить оплату тех рабочих дней, в течение которых работник проходит обучение на курсах повышения квалификации по направлению ОУ, без дополнительной отработки учебных часов в размере среднего заработка.

5. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

5.1. Ежегодно принимать Соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятия по охране труда.

5.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома и коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

Работодатель обязуется

5.3. Проводить обучение и инструктаж всех работников по условиям и охране труда.

5.4. Обеспечивать работников, работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда, а также, работающих в особых температурных условиях и связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.5. Производить бесплатные медицинские профилактические осмотры в соответствии с поставленными в школе сроками.

5.6. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за наблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок (п.3 ст.9 Федерального Закона «Об основах охраны труда»).

5.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г №125 ОФЗ

5.8. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Профком обязуется

5.9. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

5.10. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

5.11. Проверять выполнение соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

5.12. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.

5.13. Предъявлять требования к руководителям ОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5.14. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда или уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации ОУ вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

Работники обязуются

5.15. Соблюдать требования охраны труда.

5.16. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.17. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью работников.

5.18. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.

6. Социальные гарантии

Стороны договорились

6.1. Содействовать в предоставлении работникам ОУ путевок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой стоимости путевки работником.

6.2. Добиваться выделения для детей сотрудников путевок в летние оздоровительные лагеря

6.3. Оказывать материальную помощь в пределах средств, направленных на оплату труда на основании Положения об оплате труда работников школы.

Работодатель обязуется

6.4. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более, чем на один год, в следующих исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое ОУ в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились

7.1. Выступать социальными партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, коллективного договора.

7.2. Профком ОУ представляет и защищает права и интересы работников - членов профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять и защищать их интересы в установленном порядке, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работодатель обязуется

7.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ОУ согласно ТК РФ, законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Устава профсоюза трудового коллектива

7.4. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально - трудовым вопросам.

7.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, распределения средств, идущих на социальную поддержку работников

Профком обязуется

7.6. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.7. Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав работников ОУ, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.8. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ОУ в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

7.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОУ, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8. Разрешение трудовых договоров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами и комиссией по ведению переговоров на паритетных началах.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников ОУ.

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

9.4. Профсоюзная организация обязуется контролировать условия коллективного договора и регулярно отчитываться о его выполнении.



Директор МБОУ «Школа № 48»

Председатель профсоюзного комитета

Е.В. Жилис

Н.И. Борискина