

От работодателя:

Директор школы:




Н.Н. Иванова

«31» августа 2023 года

От работников:

Председатель профсоюзной
организации школы

 Е.И. Ревенская

«31» августа 2023 года

Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«НОВОЗАГАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА»

НА 2023 - 2026 ГОДЫ

Утвержден на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Новозаганская средняя общеобразовательная школа» (протокол № 2 от «31» августа 2023 года).

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Администрации МО «Мухоршибирский район»

(указать наименование организации)

Регистрационный № 880 от «05» 08 2023 года.

Руководитель органа по труду



Петрова З.Х.

(должность, ФИО)

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством между работодателем МБОУ «Новозаганская средняя общеобразовательная школа» в лице директора и трудовым коллективом в лице Председателя первичной Профсоюзной организации общеобразовательного Учреждения.
- 1.2 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.
- 1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников, гарантии на льготы, предоставляемые работодателем.
- 1.4 В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым Кодексом отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.
- 1.5 Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательной полномочности представителей сторон.
- 1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Новозаганская средняя общеобразовательная школа».
- 1.7 Коллективный договор вступает в силу с момента утверждения его на собрании коллектива.
- 1.8 Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым соглашением и обязательны для выполнения работодателем и профсоюзным комитетом.
- 1.9 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.
- 1.10 Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений.
- 1.11 РАБОДАТЕЛЬ обязуется:
- добиваться стабильного финансового положения;
 - обеспечить сохранность имущества;
 - учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих перспективных планов и программ.
- 1.12 ПРОФКОМ обязуется:
- содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзам методами и свойствами;
- Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- Контролировать соблюдение законодательства о труде и об охране труда, соглашения, настоящего коллективного договора, других нормативных актов о труде.
- 1.13 РАБОТНИКИ обязуются:
- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;
 - соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
 - создавать и охранять благоприятную трудовую атмосферу, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Повышение профессиональной квалификации.

- 2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективный контракт), в двух экземплярах как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также время выполнения определенной работы.
- 2.2 Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3 Работодатель и работники не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленным трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.
- 2.4 Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией и сокращением численности и штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.
- 2.5 Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, рекомендации, затрагивающие права и интересы работников, до их подписания.
- 2.6 Работникам, получившим уведомления об увольнении по п.2.ст.81 ТК РФ:
- предоставляется свободное от работы время не более 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
 - имеющим право на очередной отпуск, предоставляется отпуск по личному заявлению;
 - Выходное пособие выплачивается в размере, предусмотренным Законом.
- 2.7 При проведении реорганизации и разовом высвобождении работников.**
Работодатель предупреждает в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца профсоюзный комитет о возможности сокращения численности штатов с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству работников.
- 2.8 Стороны договорились, что преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности штата, помимо лиц, указанных в ст.176 ТК РФ, имеют лица:
- предпенсионного возраста за 3 года до пенсии;
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.
- 2.9 Увольнение по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- 2.10 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации. В случае ликвидации работодатель обязан принять меры по их трудоустройству.
- 2.11 Работодатель обеспечивает прохождение работниками повышения квалификации в сроки, соответствующие требованию профессии должности с сохранением заработной платы.

3. Соблюдение режима труда и отдыха

- 3.1 Трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом и утвержденными общим собранием.

- 3.2 Для всех работников устанавливается 40 часовая рабочая неделя, а для женщин – 36 часовая, если действующим законодательством не предусматривается сокращенная ее продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- 3.3 Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях в соответствии с нормами трудового законодательства РФ с учетом мнения профсоюзного комитета. Оплата производится в размерах, предусмотренных законодательством.
- 3.4 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством РФ ст.108 ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
- 3.5 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 14 лет/ ребенка-инвалида до 18 лет/, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с мед. заключением.
- 3.6 Составление расписания осуществляется с учетом требований САНПиН.
- 3.7 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения/заседания, педсоветы, родительское собрание и т.п./учителя вправе использовать по своему усмотрению.
- 3.8 Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещены. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускаются 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, предусмотренным ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день для отдыха.
- 3.9 Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, являются 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. План работы в каникулы утверждается приказом работодателя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 3.10 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных званий/мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др./ в пределах установленного им рабочего времени.
- 3.11 В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней. К ним суммируются дополнительно оплачиваемые отпуска по ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» - 8 календарных дней.

управления общеобразовательным учреждением управляющим советом по представлению руководителя учреждения и с учётом мнения профсоюзной организации.

4.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат являются:

- качество обучения; - здоровье учащихся; - воспитание учащихся.

4.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнение настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату.

4.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5. Социально-трудовые гарантии работников

5.1 Работодатель и профсоюзный комитет совместно управляют средствами государственного социального страхования через комиссию на паритетной основе.

5.2 Работодатель и профсоюзный комитет организывает профилактические медицинские осмотры работников за счет личных средств, за счет вышестоящей организации.

5.3 Работодатель оказывает профсоюзному комитету содействие в организации спартакиад 1 раз в год при наличии денежных средств.

5.4 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

5.5 В соответствии с Указом Главы Республики Бурятия от 13.04.2023 № 67 «О дополнительных гарантиях в сфере трудовых отношений отдельным категориям граждан в связи с проведением специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей» и статьями 6 и 252 Трудового кодекса Российской Федерации:

- установить право супруги (супруга), бывших супруги (супруга) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста, на сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день.

5.6. Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступившим в повторный брак вдовам (вдовцам) гражданам, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

5.7 Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документ, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;

- свидетельство о заключении (расторжении) брака;

- свидетельство о рождении ребенка (детей);

- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договора об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотру и уходу за ребенком;

- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

5.8. Право на сокращенный рабочий день предоставляется при условии, если ребенок посещает дошкольную образовательную организацию либо иную организацию (индивидуальных предпринимателей), предоставляющих услугу по присмотру и уходу за детьми.

5.9 По желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) - участника специальной военной операции независимо от утвержденного графика отпусков.

6. Охрана труда и здоровья работников

6.1 Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом производят ежеквартальный анализ заболеваемости, производственного травматизма, разрабатывает мероприятия по их снижению.

6.2 Работодатель не реже 1 раза в полугодие обеспечивает инструктирование работников правилам техники безопасности и вводный инструктаж на рабочем месте вновь поступающих работников.

6.3 В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства: Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением заработной платы.

6.4 Работодатель и Профсоюзный комитет школы обеспечивает выдачу работникам школы средств индивидуальной защиты и спец. одежды.

6.5 Работодатель и профком, руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном учете в системе пенсионного страхования» организует персонализированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальные органы Пенсионного фонда РФ полных сведений о застрахованных лиц.

7. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета, гарантии прав работников, избранных в профсоюзные органы

7.1 Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий Профсоюзной организации в коллективе в соответствии со ст.377 ТК РФ и Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2 Предоставляет профкому и вышестоящим органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии организации.

7.3 Разрешает в рабочее время проведение собраний/конференций/работников организации по вопросу подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний профсоюзного комитета для решений вопросов защиты прав работников производственной деятельности, охраны труда, ведения переговоров с работодателем и рассмотрений трудовых споров.

7.4 Работодатель на основании личного письменного заявления члена профсоюза производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета выборных органов Профсоюза членских и профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации.

7.5 Работодатель освобождает от основной работы членов выбранных органов, не освобожденных от нее, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, в составе

делегатов съездов, конференций Профсоюзов и его выбранных органов и проводимых им мероприятий.

- 7.6 Работодатель поощряет материально членов профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.
- 7.7 Перевод членов выборного Профсоюза на другую работу возможен только предварительного согласия этого выборного органа Профсоюза.
- 7.8 Привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнение члена выбранного органа Профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного профсоюзного органа, членами которого он является.

8. Обязательства Профсоюзного комитета

- 8.1 Поддерживать в коллективе здоровую атмосферу уважения и добросовестному труду.
- 8.2 Осуществлять за правильностью применения установленной в соответствующем порядке системы оплаты труда, соблюдение законодательства о труде.
- 8.3 Представлять и защищать законные права и коллективные интересы организации в органах законодательной и исполнительной власти.
- 8.4 Заслушивать на заседаниях Профсоюзного комитета нарушителей трудовой дисциплины.
- 8.5 Руководствуясь Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза через утвержденные комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами организации законодательства о труде и охране труда, социального страхования.
- 8.6 Добиваться устранения нарушений взимания налогов, заработной платы, премий.
- 8.7 Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза; организовывать обучение профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.
- 8.8 Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых социально-экономических интересах работников организаций.
- 8.9 Принимать в установленном порядке меры по защите интересов в освобождаемых работников организаций – членов.

9. Заключительные положения

- 9.1 Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения в течение срока действия производятся только по обоюдному согласию.
- 9.2 При изменении структуры организации коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.
- 9.3 Итоги выполнения коллективного договора проводятся на собрании коллектива раз в год.
- 9.4 Работодатель и Профком обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.