

Председатель работодателя –
руководитель организации или
уполномоченное лицо



И.Н.Моисеева

Председатель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации или
иной представитель, избранный
работниками

О.В. Немова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №1» Ковылкинского муниципального района

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021-2026 годы

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива 30.12.2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

1.1. Сторонами коллективного договора являются работодатель – МБОУ «Гимназия №1» Ковылкинского муниципального района в лице директора Моисеевой Ирины Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные трудовым коллективом МБОУ «Гимназия №1» Ковылкинского муниципального района - (представитель в лице председателя профкома Немовой Оксаны Владимировны заключили настоящий договор о нижеследующем.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально – трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установление социально – трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышение уровня жизни работников и членов их семей;

создание благоприятного психологического климата в коллективе.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения Работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.5. Коллективный договор признаёт исключительное право Работодателя на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных и нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор признаёт право работника на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;

предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора; своевременную, в полном объёме и в установленные сроки, выплату заработной платы; сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов; отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.94 (приказ Министерства образования РФ № 360 от 20.09.94); объединение в профессиональные союзы; защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров; обязательное социальное страхование.

Работодатель признаёт представителя работников трудового коллектива на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение о премиях, доплатах и надбавках;
 - график отпусков;

форма расчетного листка;
приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
приказы о награждениях работников;
приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами совета трудового коллектива;
другие документы, содержащие нормы трудового права;
обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по её совершенствованию.

17. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

19. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

20. Работодатель несёт ответственность за создание условий для осуществления деятельности трудового коллектива и предоставление помещения для работы.

21. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

22. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

23. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет по май 2024 года включительно.

2. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

При приёме на работу Работодатель обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается «на неопределённый срок».

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться:

по инициативе работника;

для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы; для выполнения сезонной работы.

2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6. В случае приёма на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.11. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в

ответствия со статьей 373 трудового Кодекса РФ.

33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классе». «Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа. Образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.6. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.7. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива.

3.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работников при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.9. В случае сокращения классов (групп) в течение года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА .

4.1. Для педагогических работников образовательной организации 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 определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

4.2. Продолжительность непрерывной рабочей пятидневной недели с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

4.3. Период отмены (приостановки) образовательного процесса в отдельных группах, классах, либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и иных работников. Они могут быть привлечены к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени.

В данный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени.

4.4. График работы в период отмены (приостановки) занятий утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителя не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или полугодия). Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

4.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

4.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.10. Технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 40-часовой рабочей неделе.

4.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор (заведующий), все его заместители.

4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. (Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.13. Разделение отпуска на части, возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

4.14. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией, в связи с производственной необходимостью.

4.15. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительных оплачиваемых дней при условии финансовых и производственных возможностей образовательной организации в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

4.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ).

В период длительного отпуска сохраняется за педагогическим работником место работы. Во время длительного отпуска работника без его согласия нельзя перевести на другую работу. Также нельзя уволить работника по инициативе работодателя.

4.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

4.18. Администрация гарантирует компенсацию работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

4.19. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

4.20. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ №884 от 11.12.02.

4.21. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 14 и 28 числа текущего месяца. Установить следующие размеры заработной платы: заработная плата за первую половину месяца не менее 50 % от должностного оклада за фактически отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате один раз в месяц.

Заработная плата выплачивается работникам на расчетный счет банковской карты.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); выплаты стимулирующего характера.

53. Оплата труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, формируется из базового оклада, специальной и стимулирующих частей;

54. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

55. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для следующих категорий работников:

- в случае длительного лечения (операция) - месячный оклад;
- в случае смерти близкого родственника;
- юбилярам (50 лет, 60 лет).

56. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

57. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

58. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом Работодателя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

59. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

Работодатель (директор) осуществляет:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организывает ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.2. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда, для осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением Соглашения по охране труда, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя;

6.3. Работодатель и работники на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

6.4. Организовать совместно с работниками трудового коллектива подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт помещений школы.

6.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

6.6. Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

6.7. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный вводный инструктаж на рабочем месте.

6.8. Направлять работников на обучение по охране труда.

6.9. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их акты по форме № ____.

6.10. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

6.11. Работник в соответствии со ст. 214 ТК РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6.12. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, согласно Федерального закона « Об основах охраны труда в Российской Федерации»

7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и Работодателя школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирование (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст.382).

7.2. Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между Работодателем образовательного учреждения и работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа Работодателя учесть мнение работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

7.4. В период действия настоящего «Коллективного договора» работники не организуют забастовку по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

8. ПРАВА РАБОТНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора трудового коллектива, принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

8.2. Работодатель обязуется включить председателя трудового коллектива в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

Работники имеют право контроля за соблюдением Работодателем (администрацией) трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения совета трудового коллектива в соответствии с п. 1.4 настоящего коллективного договора.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Коллективный договор вступает в силу с 30 декабря 2021 года и действует по 30 декабря 2026 года.

Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация и их вышестоящие органы.

Разногласия между Работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.