

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками муниципального общеобразовательного
учреждения «Карабихская основная школа»
Ярославского муниципального района
на 2022 – 2024 г.г.

**От работодателя:**
Директор МОУ Карабихская ОШ ЯМР
Эрнст К.Ю./

**От работников:**
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Карабихская ОШ ЯМР
Длэчинтэ С.В./

Принят на общем собрании работников МОУ Карабихская ОШ ЯМР 05.05.2022 г.

Администрация Ярославского муниципального района	
Проведена уведомительная регистрация	
Регистрационный №	05.05.2022
Ведущий специалист:	Демидов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – муниципальное общеобразовательное учреждение «Карабихская основная школа» Ярославского муниципального района, представленное в лице директора Эрнст Кристины Юрьевны, именуемый далее "Работодатель", и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее "Профсоюз", в лице ее председателя: Плэчинтэ Светланы Вячеславовны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- ◆ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ◆ содействовать деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.
- ◆ создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- ◆ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ◆ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Профсоюз обязуется:

- ◆ содействовать устойчивой деятельности учреждения;
- ◆ нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ◆ способствовать росту квалификации работников, содействовать организации и проведению конкурсов профессионального мастерства;
- ◆ участвовать в проведении спортивно-оздоровительных, праздничных и юбилейных мероприятий;
- ◆ в период действия коллективного договора, при условии выполнения его условий Работодателем, не выступать организатором коллективных действий.

Работники обязуются:

- ◆ полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- ◆ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- ◆ способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Карабихская основная школа» Ярославского муниципального района», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

2.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе действующих локальных актов «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ Карабихской ОШ ЯМР» и «Положение о распределении дополнительной части фонда оплаты труда и компенсационных выплат работникам МОУ Карабихской ОШ ЯМР».

2.3. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в безналичной форме путем перечисления причитающейся суммы на пластиковую карту работника. При этом один раз в месяц каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 29 число каждого месяца.

2.5. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени (следует учитывать фактически отработанное работником время).

Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.6. Месячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и исполнил свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). На основании ст. 129 ТК РФ состав заработной платы для целей ее сравнения с действующим МРОТ входят оклад, премии, надбавки и доплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

В соответствии с постановлениями КС РФ от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ, не входят:

- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- дополнительная оплата работы (доплата за работу), выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Также не входят в состав заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ единовременные выплаты к праздничным, юбилейным датам и материальная помощь.

2.7. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

2.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (*ст. 142 ТК РФ*). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

2.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в размере одной трехсотой 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 расчета включительно.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.3. Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, определяемой сторонами.

5.4. Распределение учебной нагрузки и утверждение расписания занятий производится Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

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

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения данного срока.

5.9. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- для участия в похоронах близких родственников - 3 дня.

На основании ТК РФ статьи 128 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с

определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

6.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей на основании выводов комиссии по специальной оценке условий труда.

6.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления органами государственного надзора и контроля за соблюдением ОТ вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

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

6.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочем месте.

6.7. Обеспечивать соблюдение инструкций по охране труда.

6.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, куда на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

6.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, законом Ярославской области "О социальном партнерстве", отраслевым тарифным Соглашением, настоящим коллективным договором.

7.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

7.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы.

7.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.5. Работодатель согласовывает с Профсоюзом решения по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.6. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

7.7. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях.

7.8. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.9. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

8.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.4. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Карабихская основная школа» Ярославского муниципального района.

Приложение № 2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ Карабихской ОШ ЯМР.

Приложение № 3. Положение о распределении дополнительной части фонда оплаты труда и компенсационных выплат работникам МОУ Карабихской ОШ ЯМР.

Приложение № 4. Правила внутреннего трудового распорядка.

Пропито, пронумеровано и скреплено
печатью на №6 (Сельскохозяйственная)
_____ листах.

Директор МОУ Карабихская ОШ ЯМР
К.Ю. Эрнст
Дата 05.05.2011

