

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №6
на 2022 - 2025 год**

**Принят на общем совете
трудового коллектива
работников МОУ СОШ №6
протокол от 30.03.2022г. № 1**

Коллективный договор

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №6 (далее МОУ СОШ №6) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ, ЯО.

1.3. Сторонами договора являются:

- работники учреждения МОУ СОШ №6 в лице Шуниковой Викторией Андреевны, заместителя директора по УВР;
- работодатель МОУ СОШ №6 в лице директора учреждения Смирновой Нины Петровны.

1.4. Договор вступает в силу с 30 марта 2022 года (с момента подписания сторонами) и действует по 30 марта 2025 года.

1.5. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего договора на срок до трех лет.

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

1.7. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями договора.

1.8. Стороны приняли на себя обязательство в период действия договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями работодателя и представительного органа (профкома) с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном ТК РФ.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к договору, являющимся его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.12. Представления профсоюзного комитета (представительного органа) о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. Предмет договора

2.1. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий

высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами МОУ СОШ №6 и трудовым договором.

3.2. Стороны договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:

- работникам, обучающимся последний год в профильных средних и высших образовательных организациях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в МОУ СОШ №6, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, договором, до подписания трудового договора.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и договором.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4. Оплата труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждения установлены Положением о системе оплаты труда и выплатам социального характера работников МОУ СОШ №6.

Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

4.2.3. Производить оплату труда работников на основе повременной индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в соответствии с Положением о системе оплаты труда и выплатам социального характера работников МОУ СОШ №6. Конкретные размеры должностных окладов (тарифных ставок) работникам определяются трудовыми договорами.

4.2.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за месяц (квартал), год в соответствии с Положением о системе оплаты труда и выплатам социального характера работников МОУ СОШ №6.

4.2.5. Юбилеям производить единовременную выплату на основании Положения о системе оплаты труда и выплатам социального характера работников МОУ СОШ №6

4.2.6. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.7. Выплачивать заработную плату работникам 14 числа каждого месяца и аванс 29 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников.

4.2.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.2.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с ТК РФ.

4.2.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

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

4.2.13. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.2.14. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.2.15. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 35 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда:

с классом вредности 3.1 – 4% тарифной ставки или должностного оклада;

с классом вредности 3.2 – 4% тарифной ставки или должностного оклада;

4.3. В области нормирования труда стороны договорились:

4.3.1. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем в соответствии с ТК РФ.

4.3.2. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.3.3. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.4. Гарантии и компенсации:

4.4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с ТК РФ.

4.4.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

4.4.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме уведомляет работников учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства (предоставления услуг), при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ

5.4. В целях сохранения рабочих мест, с учетом производственных условий, работодатель использует следующие внутрипроизводственные резервы и возможности:

- отказ от совмещения должностей (профессий), ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием новых работников;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.6. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

5.6.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

5.6.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой, в том числе смежной профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.6.3. При необходимости разработать совместно с представительным органом «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью договора.

5.6.4. При необходимости заключить договор с органом занятости района о подготовке рабочих профессий и направлении в учреждение кадровых рабочих на имеющиеся вакансии.

5.6.5. Закреплять мастеров-наставников за учениками и малоквалифицированными работниками для их обучения.

5.6.6. Проводить с учащимися общеобразовательных школ города, района профориентационную работу, в том числе Дни открытых дверей (экскурсии) в учреждение. Организовать прохождение производственной практики учащихся выпускных классов, учреждений начального профессионального образования.

5.6.7. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии имеющихся вакансий.

5.6.8. Организовать для работников с целью обмена опытом посещение однотипных учреждений, специализированных отраслевых выставок и пр.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени на одну ставку не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, указанных в ПВТР.

6.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников из числа лиц:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29).

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.4. Обеспечить организацию и проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

7.1.5. Обеспечить работников за счет средств учреждения сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии на основании результатов специальной оценки условий труда

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, ПВТР, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

7.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

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

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания (отравления).

8. Гарантии и компенсации

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, ЯО, а также другими нормативно-правовыми актами.

9. Контроль за выполнением договора

9.1. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами социального партнерства. Итоги выполнения договора рассматриваются на собраниях трудового коллектива, по необходимости.

9.2. В случае нарушения условий договора работодатель и трудовой коллектив обязаны устранить эти нарушения. При не достижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 30 марта 2025 года. По истечении указанного срока договор может быть продлен на срок до трех лет.

10.2. В течение договора стороны вправе вносить изменения и дополнения, если они направлены на улучшение существующих обязательств и имеется обоюдное согласие сторон, в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

10.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней с момента его подписания.

10.4. Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

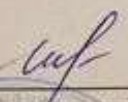
Представитель работодателя –
Директор МОУ СОШ №6

Представитель работников –
Заместитель директора по УВР


(подпись) Н.П.Смирнова
(инициалы фамилия)
"30"марта 2022 г.



(м.п.)


(подпись) В.А. Шуникова
(инициалы фамилия)
"30"марта 2022 г.



(м.п.)



Прошито и пронумеровано
9 страниц

Автор: *В.И. Смирнова*

