

# Коллективный договор

МКОУ «Гентинская средняя общеобразовательная школа»

МО «Шамильский район»

на 2022-2024годы

от работодателя

Директор школы



М. И. Ахмедов

от работников

Председатель

ППО



Магомедова А. И.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ РД, центр занятости населения в МО «Шамильский район».

Регистрационный номер № 259 от 22.11.2022

Директор УЗН администрации

МО «Шамильский район»



Абакаров Ш. А.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022- 2024гг.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллектива являются МКОУ «Гентинская средняя общеобразовательная школа»

работодатель в лице руководителя Ахмедова М.М. Директор школы  
Именуемый далее « Работодатель » и работники организации в лице профсоюзного

комитета / председателя профкома Магомедовой А. И.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальные трудовые, профессиональные отношения между работодателем и работникам на основе взаимно согласованных интересов сторон ( ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора является дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социального и жилищно - бытового обслуживания работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

1.4. Работодатель профком пришли к соглашению, что для ведения переговоров по заключению кол. Договора в организации на паритетных началах создается комиссия уполномоченных представителей сторон ( ст. 35 ТК). •

1.5. Кол. договор вступает в действие с момента его подписания и в недельный срок доводится до сведения всех работников. Если к моменту окончания 3-х сроков его действия стороны не заявили о его пересмотре, то действие кол. Договора распространяется на следующий срок, но не более 3 сроков подряд (ст. 43 ТК).

1.6. Стороны обязуются осуществлять систематический контроль за выполнением кол. договора и не реже, чем раз в год отчитываться по нему перед работниками ( ст. 51 ТК).

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, оформляются заключением письменного трудового договора с ознакомлением им работника под роспись и передачей одного экземпляра работнику ( ст. 67 ТК).

2.2. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню их выполнения указываются в индивидуальном трудовом договоре и должностных инструкциях. Эти требования и характеристики устанавливаются согласно Постановлению Минтруда РФ от 27. 08. 97 г. № 43.

Индивидуальные должностные инструкции объявляются работнику под расписку ( ст.ст. 59 и 60 ТК).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством а также Генеральным, Республиканским и отраслевым соглашением' настоящим коллективным договором ( ст. 73 ТК).

2.4. При приеме на работу работнику может устанавливаться испытательный срок продолжительность до 3 - х месяцев. Работодатель может перевести работника на другую



работу только в соответствии с действующим законодательством ( ст. ст.7 и 72 ТК).

2.5. Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя ликвидация структурных подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда осуществляется только после предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления комитета профсоюза работников проведения с ним переговоров с соблюдением прав и интересов членов профсоюза ( ст. 82. ТК. П. 2 ст. 12 ФЗ « О профсоюзах». Постановление правительства РФ от 05. 02. 93 г. № 99).

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественного права на освобождение с работы при сокращении штатов имеют также лица:

- пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 летнего возраста.

2.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников конкретные работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за три месяца (ст. 81 п.п. 1.2 ТК).

Лицам получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК предоставляются свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.8. Работодатель обязуется:

- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию пройти переобучение и приобрести другую профессию;
- создать условия для продолжения обучения специалистов в высших учебных заведениях;
- предоставлять работникам, успешно совмещающим работу и учебу в высших и средних специальных учебных заведениях ( не имеющих академической задолженности) один оплачиваемый в месяц во время учебного периода.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.10. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации ( ст.ст. 178.180.

2.11. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации : от 10 до 15 лет 100% среднемесячного заработка:  
От 15 до 25 лет 100% среднемесячного заработка.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов<sup>1</sup> в неделю.

3.2. Для работников продолжительность рабочего дня время обеденного перерыва устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК).

3.3. По соглашению между Работодателем и работником, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК)

3.4. Сверхурочные работы, кроме оговоренных трудовым законодательством, допускаются в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Суммарно они не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. (ст. 99 ТК).

3.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника на работу в эти дни может быть представлен другой день отдыха, но с оплатой в одинарном размере (ст. 153 ТК).

3.6. Всем работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (согласно законодательству). При этом нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. ст. 115.120 ТК).

3.7. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств фонда оплаты труда дополнительные отпуска сроком до 3 - х дней, предоставляемые сверх установленного законодательством :

- на работах с вредными условиями труда в соответствии с Прил. № 1
- за работу с ненормированным рабочим днем в соответствии с Прил. № 2

3.8. График предоставления отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников ст. 123 ТК).

3.9. По соглашению между работником и работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем на две недели до его начала (ст. 124 ТК ).

5.70. Отдельным категориям работников на период действия настоящего договора устанавливаются следующие виды отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемые по письменному заявлению работников.

участников ВОВ - до 35 календарных дней в году;

работникам пенсионерам по старости - до 14 кален, дней в году;

родителям и женам военнослужащих, погибших при исполнении военной службы - до 14 кален, дней в году.

работающим инвалидам - до 60 кален, дней в году.

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, свадьбы детей, смертью близких родственников, переездом на новое место жительства - до 5 кален, дней в году (ст. 128 ТК).

\* 3.11. Очередной отпуск за первый год работы предоставляется, по истечении 6 месяцев (ст. 122 ТК).

3.12. Отпуск по совместной работе предоставляется одновременно с отпуском по основной работе ( ст. 296 ТК).



#### **4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

4.1. стороны пришли к соглашению что конкретный уровень месячной оплаты труда работников определяется работодателем. Данный уровень оплаты труда не может быть меньше установленных централизованно законодательством РФ и действующим на территории РФ иными нормативными актами по оплате труда размеров минимальной заработной платы, тарифов (ставок) должностных окладов по соответствующим категориям отраслевых профессий и должностей (ст. 133 ТК).

4.2 Системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч повышение оплаты труда и в др. случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК)

4.3. Стороны пришли к соглашению, что порядок премирования, материального поощрения, выплаты вознаграждения по итогам года утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и являются неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (ст. 144 ТК)

4.4 При совмещении профессий (должностей) выполнения работ с меньшей численностью, выполнения обязанностей временного отсутствующих работников производится доплата.

4.5. Работодатель устанавливает отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания. Размеры надбавок определяется работодателем, но не могут быть менее 10 -20 %тарифной ставки, оклада (ст. 144 ТК)

4.6 Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 1 –я часть до 15 числа данного месяца , 2 часть до 15 месяца следующего месяца, а в случае ухода работника в отпуск не позднее чем за один день до начала отпуска (ст. 136 ТК). В случае задержки заработной платы по вине организации работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК)

4. 7 Работникам, чья служебная деятельность связана с постоянными разъездами, выплачивается компенсация за использование личного легкого автомобиля. Конкретный размер компенсации определяется зависимости от интенсивности использования автомобиля для служебных поездок, затрат на ГСМ, техобслуживание , текущий ремонт, степени износа автомобиля. Однако сумма компенсации не может быть менее 500 р. в месяц. (ст. 188 ТК)

4.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством и исходя из имеющихся у организации средств (ст. 134 ТК).

4.9. Изменение существенных условий оплаты труда производится с соблюдением требований ст. 73 ТК РФ учетом мнения профсоюзного комитета (профорганизатора).

#### **5 БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ.**

5.1 Работодатель и профком в соответствии с использованием Министерства Труда

и социального развития РФ от 12. 10. 1994 г. № 64 формирует совместные развития РФ от 12. 10. 1994 г. № 64 формируют совместные комитеты ( комиссия) по охране труда и создают необходимые условия для их работы ( ст. 212 ТК).

5.2. Профком осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением обязанностей работодателем по охране труда постановления профсоюзного инспектора по охране труда обязательны для работодателя ( ст. 20.ФЗ « О профсоюзах», СТ 370 ТК).

5.3. Уполномоченному по охране труда предоставляется один день в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на него обязанностей ( ст. 20 ФЗ « О профсоюзах»).

5.4. Работодатель совместно с профкомом определяет порядок выдачи работникам молока в связи с вредными условиями труда. Список таких работников прилагается к коллективному договору.

Оплата молока деньгами взамен в натуре не допускается ( ст. 222 ТК).

5.5. На работах с вредными условиями трудами работника обеспечивается бесплатной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты по нормам не ниже предусмотренных действующими положениями. Перечень таких работников прилагается к коллективному договору. ( ст. 222 ТК.)

5.6. Работодатель обеспечивает проведение аттестации для всех структурных подразделений по вопросам охраны труда не реже 1 раза в 3 года ст. 212 ТК.

5.7. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию травм и выработки мероприятий по их предотвращению.

В состав комиссии включается представитель профкома ( ст.221 ТК).

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

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

6.1. Работодатель в профком создает на паритетных началах комиссии по спец. Страхованию ( или выбирают уполномоченного по соц. страхованию и обеспечивают эффективную их работу для решения след, вопросов.

- рационального использования средств социального страхования;
- распределения путевок на санитарно- курортное лечение, отдых, в детские оздоровительные лагеря;
- рассмотрение спорных вопросов по обеспечению пособиями по социальному страхованию;

6.2. При профкоме создается комиссия по пенсионным вопросам в соответствии с Типовым положением о комиссии по пенсионным вопросам профкома организации, утвержденным постановлением исполкома Госсовета ФНПР от 17.09. 97 г. № 6-1.

Работодатель создает условия для эффективной работы по положенным вопросам.

6.3. Работодатель передает бесплатно каждому застрахованному лицу



работающему в организации, копию сведений, предоставленных в орган пенсионного фонда для включения их в лицевой счет, а профком контролирует достоверность этих сведений.

6.4. Работодатель выделяет денежные средства, исходя из финансовых возможностей на детскую оздоровительную компанию, в том числе на оплату путевок в детские оздоровительные лагеря. (через ФСС и за счет экономии средств.).

6.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам на оздоровление при уходе в отпуск в размере 1 мес. Оклада за свой счет наличия средств материального поощрения.

6.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников.

6.7. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью в порядке предусмотренном законодательством.

6.8 Профсоюзный комитет:

- проводит обучение профсоюзного актива по вопросам организации общественной работы в коллективе;
- из средств профкома оказывает материальную помощь матерям одиночкам, многодетным семьям и вдовам.

6.9. Работодатель и профком:

- оказывает содействие работникам в приобретении и освоении садово-огородных участков;
- организуют культурно- массовую и оздоровительную работу с работниками организации и членами их семей.

В этих целях работодатель отчисляет профкому денежные средства в размере не менее 0,15 % от фонда оплаты на проведение в трудовом коллективе социально- культурной и иной работы ( ст.377 ТК).

Профком организует культурно- массовую и физкультурно- оздоровительную работу в организации, обеспечивает временное и целевое использование средств, направляемых на проведение социально- культурной и иной работы.

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СТ.337 ТК).**

7.1 Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;
- сохраняет действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов и перечисления их через бухгалтерию на счет профсоюза одновременно выплатой заработной платы в орган;
- представляет профкому по его запросам необходимую информацию о социально- экономическом развитии организации;
- представляет бесплатно профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспорт, возможность бесплатно производить машинописные работы;
- освобождает от основной работы членов профкома с сохранением средней зарплаты для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе

съездов. Конференции Профсоюза, его выборных органов и проводимых мероприятий;

поощряет из средств организации соответствующих выбранных профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

- представляет 5 дней дополнительного оплачиваемого отпуска председателю и членам профкома за ведение общественной работы в интересах работников;

Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а руководителя профкома без согласия вышестоящего органа Профкома (ст. 25 п. 1 ФЗ «О профсоюзах»).

7.2. перевод членов профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия профкома (ст. 25 п. 1 ФЗ «О профсоюзах»),

7.3. Увольнение по инициативе работодателя члена профкома, возможно только с предварительного согласия профсоюзного комитета, кроме того с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (п. 3 ст. 25 ФЗ «О профсоюзах»),

## **8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

8.1. Дополнения и изменение в текст кол. договора в течение срока его действия могут быть внесены с согласия сторон.

8.2. Контроль за выполнением колдоговорного договора осуществляет стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении кол. договора на собрании работников. С отчетом выступают лица, подписавшие кол. договор.

8.3. Работники виновные и не выполнении кол. договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.4. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем в лице руководителя и трудовым коллективом в лице председателя профкома.

8.5. Срок действия настоящего договора 3 года.

8.6. Переговоры по заключению коллективного договора будут начаты за \_\_\_\_\_ месяцев



*Магомед*  
подпись

Ахмедов М. М.  
(Ф.И.О)

Председатель профкома

*Магомедова*  
подпись

Магомедова А. И.  
(Ф.И.О)

10. 01. 22г.



## Протокол №2

Собрания трудового коллектива Гентинской средней общеобразовательной школы от 10.01.2022 г.

Присутствовало - 32 чел.

Отсутствовал - 1 чел.

### Повестка дня:

Принятие коллективного договора между администрацией и работниками школы на 2022 -2024 гг.

Выступил директор школы Ахмедов М. М.

Он прочитал коллективный договор, обсуждая каждый пункт с коллективом.

### Выступили:

Магомедова А, И. - председатель профкома.

Алхасов М. А. - ветеран труда

Гитиномагомедов Ш. М. - руководитель ОБЖ

Магомедова П. А. - завхоз школы.

Были учтены поправки и дополнения.

Договор будет способствовать плодотворной работе школы - отметили каждый выступавший.

### Собрание постановило:

Принять коллективный договор на 2022 -2024 гг.

Председатель собрания  Магомедов М. Ч.

Секретарь собрания  Гитиномагомедов Ш. М.