

Принят на общем собрании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 125
с углубленным изучением математики»

Протокол от 09.02.2017 г. № 10

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением
«Средняя общеобразовательная школа № 125 с углубленным изучением
математики» и коллективом работников

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Договор), являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 125 с углубленным изучением математики» (далее – Учреждение), представляемое директором Учреждения (далее – Директор), действующим на основании Устава Учреждения, именуемое далее «Работодатель», и коллективом работников Учреждения, представляемый комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Комитет) в лице председателя Комитета Новиковой Ларисы Викторовны, действующего на основании протокола общего собрания работников Учреждения от 26.12.2013 № 5, именуемый далее «Коллектив».

1.2. Настоящий Договор заключен для регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.3. Срок действия настоящего Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания, может быть продлён.

1.4. Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и дополнения в порядке, установленном для коллективных переговоров Трудовым кодексом Российской Федерации. Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

2. Системы оплаты труда

2.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2. Заработная плата каждого работника устанавливается заключенным с ним трудовым договором.

2.3. Размер заработной платы работников Учреждения определяется системой оплаты труда.

2.4. Система оплаты труда работников Учреждения – совокупность норм, содержащихся в настоящем Договоре, локальных нормативных актах Учреждения, принятых в соответствии с законодательством и устанавливающих условия и размеры оплаты труда.

2.5. Система оплаты труда Учреждения включает:

- размеры окладов по ПКГ;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 125 с углубленным изучением математики»);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 125 с углубленным изучением математики»);

- премии по результатам работы (в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 125 с углубленным изучением математики»).

2.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Комитета.

2.7. Размеры и условия оплаты труда работников Учреждения определяются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым приказом директора Учреждения и с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

2.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2.9. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Челябинской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

2.10. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.11. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о

стаже; дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы (по заявлению сотрудника);

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа (по заявлению сотрудника);

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель школы РФ», при награждении знаком «Почетный работник общего образования» – со дня присвоения.

2.12. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.13. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится два раза в месяц (23-го числа текущего месяца авансовые выплаты, 8-го числа месяца, следующего за расчетным, – основная выплата) путем перечисления на указанный работником счет в банковском учреждении, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты заработной платы, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

2.14. Система оплаты труда может пересматриваться в установленном законодательством порядке по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

2.15. В комиссию по распределению премий и стимулирующих надбавок включается председатель профкома.

2.16. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаний и других мероприятиях.

3. Повышение квалификации.

Профессиональная переподготовка работников Учреждения

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности работника не реже чем один раз в три года (ст. 47 273-ФЗ).

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (Статья 197 ТК РФ. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование).

3.2. Форма подготовки и дополнительного профессионального образования работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников и мнения Комитета. План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязан:

- обеспечить получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности работника не реже чем один раз в три года (ст.47 Федерального закона «Об образовании»);

- в случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения, сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату;

- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утв. Приказом Минобрнауки от 24.03.2010 № 209;

- обеспечить повышение размеров оплаты труда работников в соответствии с итогами аттестации.

3.4. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени, сохранения части заработной платы.

4. Условия высвобождения работников

4.1. Работодатель обязуется не позднее чем за 2 месяца уведомлять Комитет о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

4.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно–управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и(или) служб;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

4.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право на сохранение рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст.179 Трудового кодекса РФ имеют также:

- работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет.

4.4. В случае сокращения численности или штата работников обращение Работодателя в Комитет должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий и имеющейся у Работодателя вакантной работы, не предусмотренной штатным расписанием, в т.ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания, а также предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения, сменными графиками, учебным расписанием и планами массовых воспитательных мероприятий. По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Комитета. Расписания учебных занятий с учащимися и планы массовых воспитательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом

рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных (более двух часов) перерывов между занятиями.

5.3. Перечень работников из числа административно-хозяйственного персонала с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя, принимаемого с учетом мнения комитета (ст.101 ТК РФ).

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании письменного приказа Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа Учреждения в условиях ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения комитета (ст.113 ТК РФ).

При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы (по заявлению) размер и вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни (поездки с детьми на экскурсии, участие в проведении олимпиадных работ муниципального и более высоких уровней, вывоз детей на срок более 1 дня для участия в различных турнирах и соревнованиях). Размер и вид компенсации может быть следующим: предоставление другого дня отдыха (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит), либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску, либо предоставление дней отдыха в каникулярное время.

5.5. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок. График отпусков утверждается Директором с учетом мнения Комитета и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.6. Работникам – женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск, женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, сроком не менее 2 недель.

5.7. С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.8. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году (по согласованию с администрацией).

5.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам:

1) оплачиваемый отпуск:

– свадьбы работника или его детей – 1 календарных день;

– похорон близких родственников (родителей, детей, супруга) – 3 рабочих дня; братьев и сестер – 1 рабочий день;

– отсутствие в течение учебной четверти дней нетрудоспособности – 3 календарных дня в каникулярное время (1 день после первой – третьей четверти);

2) отпуск без сохранения заработной платы (в порядке ст.128 ТК РФ):

– регистрации брака работником, смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки), рождение ребенка у работника – до 5 календарных дней;

– проводы детей работника на военную службу – 1 календарный день;

– переезд на новое место жительства – 2 календарных дня.

6. Условия и охрана труда работников

6.1. Работодатель своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно–технического состояния Учреждения, выполняет ежегодно в срок до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении, обучения и инструктажа по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществляет проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности ежегодно до начала учебного года.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

6.4. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке. Для восстановления нормальных условий труда Работодатель по представлению Комитета обязан проводить внеплановый ремонт.

6.5. В помещениях здания и на территории Учреждения курение запрещается.

6.6. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

6.7. Работодатель обеспечивает за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними среднего заработка.

Приобретение новых санитарных книжек за счет работодателя.

7. Социальные гарантии, компенсации

Стороны договорились, что Работодатель за счет средств фонда оплаты труда (при наличии его экономии):

7.1. Производит единовременные премиальные выплаты за добросовестный труд и в связи с юбилеями (50, 55 и последующие каждые 5 лет со дня рождения) – сотрудникам школы; единовременные выплаты материальной помощи юбилярам – неработающим ветеранам школы (за счет средств от приносящей доход деятельности) (50, 55 и последующие каждые 5 лет со дня рождения) в сумме одна тысяча рублей.

7.2. Производит единовременные выплаты материальной помощи сотрудникам в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, братьев, сестёр) в сумме 2 тысяч рублей.

7.3. Производит единовременную помощь родственникам (супруг, супруга, дети, родители) сотрудника в связи с его смертью в сумме 2 тысячи рублей.

7.4. Производит единовременную выплату материальной помощи молодым специалистам в соответствии с законодательством РФ и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

7.5. Производит единовременную выплату материальной помощи в сумме 1500 рублей работнице в связи с рождением ребенка.

7.6. Вправе производить выплату единовременной материальной помощи сотрудникам, обучающим в высших учебных заведениях по педагогической специальности на платной основе в размере не более стоимости обучения (при наличии индивидуальной персонифицированной программы обучения, утвержденной Работодателем).

7.7. С письменного заявления работника, оказавшегося в трудной жизненной ситуации, оказывать ему материальную помощь в размере его должностного оклада по заявлению при наличии экономии по фонду оплаты труда.

7.8. Единовременная выплата при выходе на пенсию при стаже непрерывной работы в учреждении:

- 20–30 лет – 2 оклада;
- свыше 30 лет – 3 оклада.

При отсутствии стажа непрерывной работы в Учреждении, но при наличии стажа от 15 до 25 лет в учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска – до 2500 руб.; при наличии стажа от 25 лет и более в учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска – до 4000 руб.

8. Контроль исполнения Договора

8.1. Контроль исполнения обязательств по Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

8.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, представляет ежеквартальный доклад на заседании Комитета о ходе их выполнения, а также совместно с Комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год.

8.3. Комитет осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств. В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в администрацию города Снежинска.

9.2. Договор действует в течение 3 лет со дня его подписания и может быть продлён.

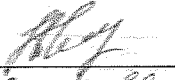
9.3. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия Договора.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Представитель работников:

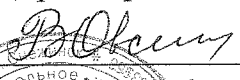
на основании протокола заседания
профсоюзного комитета
от 26.12.2013 № 5

Председатель комитета

 /Л.В. Новикова/
«10» февраля 20 17 г.

Представитель работодателя:

Директор

 /В.П. Овсянникова/
«10» февраля 20 17 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации города Снежинска.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
9 (девять) листов



Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №125 с
углубленным изучением
математики»
В.П. Овсянникова В.П. Овсянникова

Администрация г.Снежинска

Дата заключения (расторжения) договора

"09" февраля 2017 г.

Дата и номер регистрации

"10" февраля 2017 г. (08-05/65

Е.А. Аютюшкина

Фамилия и подпись должностного лица