

От работодателя
Директор МАОУ СШ № 59
«Перспектива» г. Липецка
Д.А. Гладышев
« 12 » октября 2017 г.



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СШ № 59 «Перспектива»
Аникина М.А. Аникина
« 12 » октября 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 59 « ПЕРСПЕКТИВА» Г. ЛИПЕЦКА
НА 2017 -2020 ГОДЫ

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней школе № 59 «Перспектива» г. Липецка, сокращенно - МАОУ СШ № 59 «Перспектива» (далее – учреждения).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы (далее – отраслевое соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами. Коллективный договор включает в себя обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

Сторонами коллективного договора являются: коллектив работников МАОУ СШ № 59 «Перспектива», представляемый Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения (далее – профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации учреждения – Аникиной М.Н. с одной стороны и работодатель в лице его представителя – директора МАОУ СШ № 59 «Перспектива» Гладышева Д.А. с другой стороны.

Действие настоящего 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, отраслевыми соглашениями (областным, городским), иными законодательными актами.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7-ми дней после его подписания путем размещения его в локальной сети МАОУ СШ № 59 «Перспектива». Профком, а также администрация школы обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Работники МАОУ СШ № 59 «Перспектива» доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

Директор признает профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников учреждения, а профком обязуется

содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания Сторон. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон.

Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

Учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа:

– при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ);

– при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза (ст.373 ТК РФ).

2. Трудовые отношения

Штатное расписание учреждения утверждается директором, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома школы.

Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников школы регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

– заключение трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя;

– издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

– до подписания трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Педагоги имеют право на свободу выбора и использования учебных пособий, материалов, учебников, методов и средств обучения, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

Работодатель ставит в известность профком об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ).

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, порядком по оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Учебная нагрузка, объем которой больше или

меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись до ухода в отпуск.

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

Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестации.

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации учреждения, или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией учреждения, если аттестуемый является членом Профсоюза.

Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель создаёт педагогическому работнику условия для её прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности — обеспечивает за счёт средств учреждения участие работников в аттестационных процедурах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости

Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников учреждения, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления профкома и службы занятости.

Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, награждённые государственными и отраслевыми наградами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, имеющие стаж работы в данном учреждении 5 и более лет;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее двух лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180, 279 ТК РФ), отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения.

Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнения работников, являющихся членами профсоюза, учитывают мнение выборного профсоюзного органа.

5. Организация оплаты труда

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают Положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 59 «Перспектива» г. Липецка, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (ст. 8, 372 ТК РФ). Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда определяются Положением об оплате труда школы, принятым в соответствии с Положением «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка, утвержденного решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 (с изменениями и дополнениями от 24.02.2015 № 995 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка»).

В области оплаты труда Стороны договорились:

- выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
- заработную плату выплачивать два раза в месяц: **4 и 19 числа каждого месяца.**

Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимальной оплаты труда, установленного в «Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Липецкой области», в соответствии со ст.133.1 ТК РФ.

По результатам специальной оценки условий труда для рабочих мест «шеф-повар» и «повар» установлен класс условий труда 3.1, кроме 5-ти рабочих мест «поваров», аттестованных на класс условий труда 3.2.

Работникам предоставляются льготы и компенсация за работу во вредных и опасных условиях труда, в том числе:

1) в соответствии с требованиями статьи 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

- доплаты 4% и 8% процентов к тарифной ставке (окладу) для шеф-повара (класс 3.1.) и повара (класс 3.1.) соответственно;

2) в соответствии с требованиями статьи 117 ТК РФ работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-ой степени (класс 3.2), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

– для шеф-повара (класс 3.1.) – продолжительностью 7 календарных дней.

– для повара (класс 3.1.) – продолжительностью 7 календарных дней.

3) в соответствии с новой редакцией статьи 117 ТК РФ, действующей с 1 января 2014 года, работнику не положен дополнительный отпуск за вредные условия труда 1-ой степени (класс 3.1), однако по состоянию на эту дату такой отпуск был работнику установлен (по результатам аттестации рабочих мест, проведенной 25.06.2010, для работников, занимающих должность шеф-повара, был установлен дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней), указанная гарантия работнику сохраняется, так как соответствующие условия труда на рабочем месте, явившиеся основанием для установления права на отпуск сохранились (ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

Надбавки, установленные за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами директора на основании Положения об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МАОУ СШ № 59 «Перспектива» г. Липецка.

При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, осуществляется премирование работников с учетом качества работы, за данный период и отработанное время.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

Администрация финансирует периодический бесплатный медицинский осмотр педагогических работников, куда входит обязательное психиатрическое освидетельствование работников».

В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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 в порядке, предусмотренном статьей 14 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в учреждении, в т.ч. настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);

б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;

в) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);

г) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

д) согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;

е) премировать работников к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский День, «Апрельские премьеры», День учителя, День воспитателя и всех дошкольных работников, День матери России, День города) и юбилейным датам (50,55, 60 лет) при наличии денежных средств в пределах фонда оплаты труда.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Учреждение работает по режиму 5-ти дневной рабочей недели (выходные дни – суббота, воскресенье):

- дошкольные группы с 07.00 до 19.00
- начальные классы с 08.00 до 18.00

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» (с изменениями на 29.06.2016).

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка, а также локальными нормативными актами.»

Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СШ № 59 «Перспектива» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ СШ № 59

«Перспектива». График работы, время начала и окончания работы работников утверждаются директором.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

При наличии в учебном расписании у работника (с педагогической нагрузкой 18 и более часов в неделю) пяти или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и др. работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом. Для педагогических работников в каникулярное время может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30-48 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, администрация школы обязана обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень должностей таких работ:

- воспитатели дошкольных групп;
- воспитатели (классов);
- младшие воспитатели;

Привлечение работников для работы в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, с согласия профкома, по специальному приказу администрации, с обязательным предоставлением по согласованию с работником либо другого дня отдыха, либо оплаты в двукратном размере, либо присоединением отработанного дня к отпуску.

Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному администрацией по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

Работникам учреждения при наличии средств экономии фонда заработной платы предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня.

По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию администрации и работника может быть перенесен на другое время.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14-ти календарных дней. Отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года на условиях, определенных уставом учреждения.

Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, которые принимаются по согласованию с профсоюзным органом.

7. Охрана труда и улучшение условий труда работающих

Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия 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.

Проводить в учреждении специальную оценку условий труда вновь организованных рабочих мест не позднее 60 календарных дней со дня ввода их в штатное расписание, в последующем проводить специальную оценку условий труда не реже 1 раз в 5 лет. По ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другой вид деятельности работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим в установленные сроки.

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

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.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

Разрабатывать, утверждать и пересматривать инструкции по охране труда по каждой профессии и видам выполняемых работ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

Осуществлять совместно с профкомом контроль условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и обязательного психиатрического освидетельствования работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя.

Обеспечивать выполнение Правил противопожарной безопасности; осуществлять контроль над соблюдением противопожарного режима всеми работниками школы; обеспечивать разработку и утверждение плана эвакуации и порядка оповещения людей, а также обязанности и действия работников школы на случай возникновения пожара.

Обеспечить обучение работников методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи.

Обеспечить проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекций и наркомании, во исполнение решения Липецкого городского Совета депутатов № 594 от 06.11.2014.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

МАОУ СШ №59 «Перспектива» самостоятельно определяет направления использования средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе на: - установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников.

Работодатель обеспечивает дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ.

Механизмы стимулирования труда молодых педагогов в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере не менее 50 % от должностного оклада.

В целях определения механизма установления стимулирующей надбавки работникам, выполняющим общественно значимую работу в интересах учреждения (председателю выборного профсоюзного органа), гарантируется надбавка в размере от 10% до 20% должностного оклада в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении:

– не менее 10% должностного оклада, где охват профсоюзным членством составляет до 50%;

– 15% должностного оклада, где охват профсоюзным членством составляет 50-70%;

– 20% должностного оклада, где охват профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения

Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет библиотечным работникам в соответствии с постановлениями в области культуры.

Выделение дополнительных средств из бюджета МАОУ СШ № 59 «Перспектива» г. Липецка на улучшение условий труда и отдыха, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников при финансовой возможности.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование Соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

Представительным органом коллектива работников МАОУ СШ №59 «Перспектива» выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает ежемесячное (в день выплаты заработной платы) бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% его заработной платы.

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

Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также п.1, п.2 ст. 336 ТК РФ и ст. 373 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по особым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Работодатель создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

Работники члены профсоюза имеют право на бесплатную юридическую помощь (консультации, составление исковых заявлений, претензий, заявлений, Представительство в суде по наиболее сложным делам по решению президиума Горкома).

Работники члены профсоюза имеют право на материальную помощь из средств профсоюза.

Работники члены профсоюза имеют право на бесплатное юридическое правовое образование (выездные консультации, кружки, семинары) с участием юристов.

Члены профкома включаются в состав комиссий МАОУ СШ № 59 «Перспектива» по тарификации, награждению работников, их аттестации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Стороны признают, что:

с учетом мотивированного мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

с учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), могут быть предусмотрены другие основания по договоренности сторон (пункты 1 и 2 статьи 336 ТК РФ и др.).

по согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ).

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Работодатель в недельный срок с момента получения предложений об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному медицинскому страхованию.

Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся сотрудников в санаторно-курортном лечении.

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения курсов повышения квалификации работников.

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Осуществлять информационную работу по ознакомлению работников членов профсоюза с трудовым, пенсионным законодательством.

Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

Коллективный договор вступает в силу с « 12» октября 2017 года и действует по « 12» октября 2020 года.

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией этого плана и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Разногласия между администрацией и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в

период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1месяц до окончания срока действия данного договора. Срок действия настоящего договора с «12 » октября 2017г. до « 12» октября 2020г.

Приложения к коллективному договору

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 59 «Перспектива» г. Липецка.
Приложение № 2.1.
Приложение № 2.2.

