

Утверждаю
Директор МОБУ СОШ № 31
_____ Рыбкина В.Ю.
« » _____ мая _____ 2017 г.

м.п.

Согласовано
Председатель ПК МОБУ СОШ № 31
_____ Коркина М.Е.
« » _____ мая _____ 2017 г.

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №31
(с углубленным изучением отдельных предметов)»
городского округа «город Якутск»

срок действия коллективного договора: 01 июля 2017 года по 01 июля 2020 года;

юридический адрес: 677013 Республика Саха (Якутия), город Якутск, улица Каландаришвили, 34;

от администрации: директор МОБУ СОШ №31 Рыбкина Валентина Юрьевна, телефон 35-07-13;

от трудового коллектива: председатель Профсоюзного комитета МОБУ СОШ №31 Коркина Мотрена Егоровна, телефон 35-08-15;

численность работников: 185 человек;

численность работников, попадающих под действие колдоговора: 185 человек;

организационно-правовая форма организации: бюджетное учреждение;

наименование вида экономической деятельности: образование;

наименование вида собственности организации: муниципальная;

содержание коллективного договора:

- I. Общие положения
- II. Трудовые отношения
- III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
- V. Рабочее время и время отдыха
- VI. Оплата и нормирование труда
- VII. Гарантии и компенсации
- VIII. Охрана труда и здоровья
- IX. Гарантии профсоюзной деятельности
- X. Обязательства профкома
- XI. Работа с молодежью
- XII. Контроль за выполнением коллективного договора

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31 (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» (далее - МОБУ СОШ №31) на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОБУ СОШ №31.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюзный комитет МОБУ СОШ №31 (далее - ПК МОБУ СОШ №31) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МОБУ СОШ №31, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МОБУ СОШ №31 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке действующего законодательства.

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

1.9. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после его подписания. ПК МОБУ СОШ №31 обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения ПК МОБУ СОШ №31:

1.12.1. Разработка и заключение, внесение изменений и/или дополнений в коллективный договор (ст. 40-51 ТК РФ);

1.12.2. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по расторжению трудового договора с работниками-членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ);

1.12.3. Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ). Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

1.12.4. Правила внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ);

1.12.5. График отпусков (ст.123 ТК РФ);

1.12.6. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

1.12.7. Установление формы профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

1.12.8. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ);

1.12.9. Согласование расписания уроков.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в МОБУ СОШ №31 регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными, нормативными правовыми актами и уставом школы.

2.2. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). На его основании в течение трех дней работодатель издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 ТК РФ и медицинскую санитарную книжку с действующим допуском к работе.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.4. При приеме на работу работодатель, руководствуясь статьей 331 ТК РФ, обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- Устав учреждения,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- должностная инструкция,
- настоящий коллективный договор и иными локальными нормативными актами, действующими в МОБУ СОШ №31.

2.5 Работодатель может устанавливать испытательный срок для работников не более 3-х месяцев, для руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера не более 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

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

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ и обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОБУ СОШ №31. В отдельных случаях регулируется ст. 333 ТК РФ.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Учет мнения работников и ПК МОБУ СОШ №31 осуществляется в заявительном порядке.

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему. Временное или постоянное изменение объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества

классов (классов-комплектов).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны по инициативе работодателя в следующих случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет или после окончания этого отпуска.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ) с письменного согласия работника.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.14. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны руководствуются положениями раздела IX ТК РФ «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» и пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОБУ СОШ №31.

3.2. Работодатель совместно с ПК МОБУ СОШ №31 определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель создает условия:

3.3.1. для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

3.3.2. для прохождения педагогическими работниками фундаментальных курсов не более одного раза в три года с сохранением за работником места работы и средней заработной платы по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);

3.3.3. для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в установленном порядке.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.4.2. предоставлять гарантии и компенсации:

работникам, совмещающим работу с успешным освоением имеющих государственную аккредитацию программ основного общего и среднего общего образования, программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата, программ специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, и работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения (ст. 173, 174, 176 ТК РФ),

работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования.

Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии средств.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. по согласованию с ПК МОБУ СОШ №31 предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего и среднего общего образования, программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата, программ специалитета или программам магистратуры, исходя из производственной необходимости и возможностей плана финансово-хозяйственной деятельности МОБУ СОШ №31;

3.5.2. один раз в учебном году оплатить работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы

специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно, исходя из возможностей плана финансово-хозяйственной деятельности МОБУ СОШ №31.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Не допускать увольнения работника (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.2. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 части первой ст.81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель ПК МОБУ СОШ №31.

4.3. Уведомлять ПК МОБУ СОШ №31 в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должности и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым высвобождением считается сокращение численности или штата в размере 25 % от количества лиц, работающих в образовательном учреждении в течение 60 календарных дней.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить совместно с ПК МОБУ СОШ №31 (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

4.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- а) лица предпенсионного возраста (за год до пенсии) проработавшие в муниципальном учреждении городского округа «город Якутск», подведомственном Управлению образования Округной администрации города Якутска не менее 10 лет и имеющие более высокие качественные показатели профессиональной деятельности;
- б) при предоставлении подтверждающих документов одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- в) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет ;
- г) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- д) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- е) неосвобожденный председатель ПК МОБУ СОШ №31.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ)

4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны руководствуются положениями разделов IV, V ТК РФ «Рабочее время» и «Время отдыха». Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, учебным расписанием, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с актуальными нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников продолжительности рабочего времени и порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями или планом, в том числе индивидуальным, методической, подготовительной, организационной, диагностической деятельности, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной графиками и планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

в) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.2. Для руководящих работников режим работы определяется графиком работы с учетом необходимости выполнения руководящих функций.

5.3. Иным работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается средняя продолжительность рабочего времени, которая не может превышать в неделю 36 часов для женщин на Крайнем Севере и районах, приравненных к Крайнему Северу и 40 часов для мужчин.

5.4. Средняя продолжительность рабочей недели для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.5. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их

отдыхом и приемом пищи, не допускаются. При составлении расписаний занятий стороны исходят из производственной необходимости, условий и возможностей МОБУ СОШ №31, сохраняя приоритет исключения нерациональных затрат времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются по соглашению сторон.

5.6. Руководителям кафедр и методических объединений, предусматривается один свободный день в неделю, не являющийся дополнительным выходным днем, для участия в методических мероприятиях и реализации плана работы методического совета МОБУ СОШ №31. Учителям, по возможности, создаются условия для самообразования, подготовки и участия в методических мероприятиях, семинарах, конференциях и профессиональных конкурсах, для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, а также для организации и участия обучающихся в мероприятиях разного уровня.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ), с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя, с оплатой труда в соответствии с ТК РФ или работа в выходной день компенсируется с другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.8 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском и/или нерабочими праздничными днями (ст. 112 ТК РФ), является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах 36 часовой рабочей недели, возможно установление суммарного учета рабочего времени в пределах месяца. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. В каникулярное время младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Устанавливается следующая продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников - 80 календарных дней, для обслуживающего персонала - 52 календарных дня.

5.12. Для педагогических работников возможно предоставление не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы, длительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях установленных

учредителем.

5.13. Работникам, имеющим ребенка-инвалида предоставлять для ухода за ним ежемесячно по письменному заявлению четыре рабочих оплачиваемых дня (ст. 262 ТК РФ).

5.14. В соответствии с Территориальным соглашением между Управлением образования городского округа «город Якутск» и Якутским городским территориальным органом профсоюзов работников образования, а также достигнутыми договоренностями между работниками и работодателем предоставляется оплачиваемый дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) следующим работникам:

№	должность	количество дней
1.	директор	3
2.	заместитель директора	3
3.	неосвобожденный председатель ПК	3
4.	бухгалтер матчасти	6
5.	бухгалтер расчетной группы	12
6.	заведущий библиотекой	3
7.	библиотекарь	6
8.	инспектор отдела кадров	6
9.	заведущий хозяйством	6
10.	заведущий столовой	6
11.	повар	3
12.	социальный педагог	3
13.	педагог-организатор	3

5.15. Работодатель обязуется оплачивать работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно по территории РФ любым видом транспорта, оплачивать провоз багажа до 30 кг на человека (ст. 325 ТК РФ). Отчет об использовании бесплатного проезда предоставляется в течение 3-х дней после выхода на работу, в случае непредоставления отчета в указанный срок, выплаченная стоимость проезда в полном объеме удерживается из заработной платы работника.

Оплату проезда работникам и членам их семей осуществлять в соответствии со статьей 325 ТК РФ и Постановлением от 15 сентября 2005 ПГС № 36-8 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях (Учреждениях, финансируемых из личного бюджета городского округа «город Якутск» (в редакции Решения ЯГД от 16.06.2009 № РЯГД-18 нормативно-правового акта ЯГД ⁶ от 20.12.2012 № 105-НПА)»).

5.16. При заблаговременном письменном обращении возможно предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- регистрация брака работника или детей работника – до 3 рабочих дней;
- рождение ребенка в семье работника – 1 день;
- похороны близких родственников и свойственников – до 3 рабочих дней;
- проводы детей работника в армию – 1 день;
- переезд на новое место жительства – 1 день;
- даты личных юбилеев (50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет) – до 3 дней.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье.

5.18. При составлении графика дежурств в МОБУ СОШ №31 работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы МОБУ СОШ №31, режим рабочего времени

каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. При этом производственная необходимость признается имеющей определяющее значение.

5.19. В рабочие дни работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.20. Работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.21. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.22. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час без ущерба для учебного расписания. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха в каникулярное время. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МОБУ СОШ №31, подведомственного Управлению образования Окружной администрации города Якутска, осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденным постановлением окружной администрации города Якутска от 26.06.2013 года №143-п (с последующими изменениями и дополнениями).

6.2. Повышение заработной платы работников должно происходить в размерах и сроки, установленные действующим законодательством для работников бюджетной сферы.

Заработная плата выплачивается работникам в соответствии за текущий месяц не реже 2 раз в месяц (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются дни 5 и 20 числа каждого месяца. В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, отпускных вступают в силу положения ст. ст. 4, 142, 236 ТК РФ.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с методикой формирования новой системы оплаты труда и стимулирования работников и включает в себя:

- оплату труда, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся, деления класса на группы;
- доплаты компенсационного характера;
- повышающие коэффициенты за приоритетность предмета, квалификационную категорию педагога;
- надбавки за непрерывный стаж работы по специальности;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.6. Материальную ответственность за задержку и невыплату заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст. 236 ТК РФ).

6.7. Ежемесячно с 7 по 20 числа месяца бухгалтерия предоставляет расчетный лист о заработной плате на каждого работника учреждения. Расчетные листы должны быть предоставлены бухгалтерией по первому требованию работника и содержать следующую информацию:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, и/или в кредитную организацию, с которой заключен договор зарплатного проекта. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.8. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда совместителей, доплаты компенсационного характера за работу в ночное время, выходные и праздничные дни производятся в размерах не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством (ст. ст. 146-154 ТК РФ).

6.9. В случае простоя не по вине работников должна сохраняться заработная плата в размере не ниже 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

6.10. Стимулирование работников производится в соответствии с положением о стимулировании работников, принятым по согласованию с Общественным советом и с учетом мнения представительного органа работников.

6.11. В целях недопущения социальной напряженности следует прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

VII. Гарантии и компенсации

В вопросах предоставления социальных гарантий и компенсаций стороны руководствуются положениями разделов VII, XII ТК РФ «Гарантии и компенсации» и «Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан». Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатного периодического медосмотра работников образовательных учреждений в установленные сроки, первичный медосмотр проходят самостоятельно (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Согласно ст. 322 ТК РФ по заявлению работника работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

7.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ).

7.4. Работники в образовательных целях бесплатно пользуются библиотечным фондом, интернетом и иными информационными ресурсами, имеющимися в МОБУ СОШ №31.

7.5. Работодатель в целях поощрения и морального стимулирования работников создает условия для представления работников к награждению ведомственными и государственными наградами, городскими, региональными и всероссийскими знаками отличия и признания заслуг. Представление работников происходит по ходатайству руководителей методических объединений с учетом мнения представительных органов работников.

7.6. Выделение материальной помощи за счет средств стимулирующей части ФОТ возможно по личному заявлению работника в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (супруги, родители, дети);
- при трудных жизненных ситуациях, в том числе затруднительном материальном положении;
- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет и последующие каждые 5 лет);
- единовременно при рождении и усыновлении детей.

7.7. В МОБУ СОШ №31 организуется общественное питание - работа столовой и/или буфета.

7.8. Работодатель обязан своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд РФ для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

7.9. Оплата отпуска должна производиться не позже чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

7.10. Права работников:

7.10.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускаются только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

7.10.2. Работник имеет право на отпуск с последующим увольнением (ст.127 ТК РФ).

7.10.3. Работник пенсионного возраста имеет право на дополнительный неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

7.10.4. Согласно ст. 256 ТК РФ работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней.

7.10.5. Согласно ст. 262 ТК РФ один из родителей (опекун, попечитель) ребенка – инвалида, инвалида с детства до 18 лет имеет право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

7.10.6. Согласно ст. 319 ТК РФ один из родителей ребенка до 16 лет имеет право на дополнительный выходной день ежемесячно без сохранения заработной платы.

7.10.7. Педагогические работники, имеющие 25 лет непрерывного педагогического стажа, имеют право на профессиональную пенсию по выслуге лет до достижения ими пенсионного возраста в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.10.8. В случае несогласия работника с итогом аттестации на соответствие занимаемой должности и/или иными решениями, касающимися трудового права, он имеет право на подачу заявления и рассмотрения своего вопроса в комиссии по трудовым спорам МОБУ СОШ №31, а также в рамках законодательства Российской Федерации.

7.10.9. Работники МОБУ СОШ №31 пользуется преимущественным правом при зачислении собственных детей в 1 класс и последующие классы МОБУ СОШ №31, выделении путевки в ДЗСОЛ «им. Каландарашвили» и ОЛДП «Дружба».

7.10.10. Работники через представительный орган имеют право ходатайствовать о проведении бесплатных вакцинаций работников в целях профилактики в период эпидемий и карантин.

7.10.11. Работники, являющиеся членами профсоюза, имеют право на оплату (возмещение стоимости) санаторно-курортных путевок профсоюзной организацией. В трудовом коллективе очередность и порядок установленной оплаты путевок определяется ПК МОБУ СОШ №31 на основании личных заявлений и предоставлении соответствующих документов.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. 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).

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам совместно с ПК МОБУ СОШ №31 на основе соглашения по охране труда осуществлять работы по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Совместно с ПК МОБУ СОШ №31 проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на местах (при наличии таковых) тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.221-222 ТК РФ).

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

8.8. Осуществлять совместно с ПК МОБУ СОШ №31 контроль за состоянием условий и выполнением соглашения по охране труда, а также за соблюдением работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.

8.9. Несчастный случай признается связанным с производством, только если он произошел при исполнении пострадавшими трудовых обязанностей или работ по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, на территории предприятия и в рабочее время.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2. ПК МОБУ СОШ №31 осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с ПК МОБУ СОШ №31 в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель может предоставить ПК МОБУ СОШ №31 безвозмездно помещение 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. (ст. 377 ТК РФ)

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту "б" п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ПК МОБУ СОШ №31.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное 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 ПК МОБУ СОШ №31 представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

Председатель ПК МОБУ СОШ №31, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом "б" п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Члены ПК МОБУ СОШ №31 включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель предоставляет ПК МОБУ СОШ №31 по мотивированному требованию, с согласия работников, необходимую информацию по любым вопросам деятельности, касающихся трудового коллектива.

9.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов ПК МОБУ СОШ №31 на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий по предварительной договоренности (заявлению) и без ущерба для учебного расписания.

9.11. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10.1. 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. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили ПК МОБУ СОШ №31 представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В случаях нарушения законодательства о труде ПК МОБУ СОШ №31 вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

10.4. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда. В случае нарушения работодателями условий коллективного договора ПК МОБУ СОШ №31 вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом. В случае когда факт нарушения был изложен в заявлении ПК МОБУ СОШ №31, рассмотрен и подтвердился, по требованию представительного органа работников возможно привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей (ст.195 ТК РФ).

10.5. 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, присвоения званий, государственных и ведомственных наград.

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе постоянных и временных комиссий МОБУ СОШ №31, в том числе по аттестации педагогических работников, трудовым спорам, охране труда и других.

10.10. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.11. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашения по охране труда, а также за исполнением работниками норм пожарной безопасности и охраны труда.

10.12. Оказывать материальную помощь работникам, подпадающим под действие

коллективного договора в случаях:

- похорон близких родственников (супруги, родители, дети);
- при смерти работника близким родственникам;
- при трудной жизненной ситуации (по личному заявлению работника), в том числе финансовых затруднениях;

- в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет);

- при рождении или усыновлении ребенка.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МОБУ СОШ №31. Курировать организацию культурно-массовых мероприятий в МОБУ СОШ №31, в том числе выездные мероприятия.

10.14. Приобретать подарки членам профсоюза:

- ко Дню Учителя, Международному Женскому Дню, Дню Защитника Отечества;
- к Новому году работникам, не имеющим детей до 18 лет, или детям работников в возрасте до 16 лет;

- к юбилейным датам и значимым событиям МОБУ СОШ №31;

- при рождении или усыновлении ребенка.

10.15. По решению ПК МОБУ СОШ №31 приобретать подарки ветеранам педагогического труда и учителям-совместителям.

10.16. Ежегодно проводить отчетно-выборную конференцию с приглашением работников, уполномочивших ПК МОБУ СОШ №31 представлять их интересы, где представлять отчет о деятельности и выполнении коллективного договора.

XI. Работа с молодежью

11.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

11.2. Молодыми специалистами считаются работники со стажем до 3-х лет.

11.3. Руководитель и ПК МОБУ СОШ №31 совместно формирует кадровый резерв из молодых специалистов, реализует программу их профессионального становления и продвижения по службе.

11.4. Методическая служба МОБУ СОШ №31 ежегодно реализует программу «Школа молодого учителя» и содействует успешному освоению профессии молодыми специалистами.

11.5. Молодым специалистам устанавливается доплата в соответствии с Положением об оплате труда.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают мероприятия по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания с возможностью продления срока действия отдельным приказом по МОБУ СОШ №31.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на собрании работников МОБУ СОШ № 31 города Якутска « ___ » _____ 2017г.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор
МОБУ СОШ 31

Председатель ПК
МОБУ СОШ 31

Рыбкина В.Ю.

Коркина М.Е.

М.П.

М.П.