

От работодателя:
Директор МБОУ гимназии № 17

От работников:
председатель профкома
МБОУ гимназии № 17



Е.Ф.Лебедева

Барсукова Т.И.Барсукова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГИМНАЗИИ № 17
ПРИОКСКОГО РАЙОНА ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
НА 2015-2017 ГОДЫ



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБОУ гимназия № 17.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников гимназии.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работники гимназии, члены профсоюза, в лице их представителя – профкома;
- работодатель, в лице его представителя - директора Е.Ф.Лебедевой.

1.4. Работники, не члены профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем: статья 31 ТК РФ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников гимназии.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Настоящий договор вступает в силу через 14 дней после момента его подписания сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования гимназии. При реорганизации гимназии коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности или ликвидации гимназии коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения в порядке, установленном ТК РФ. Все спорные вопросы по реализации коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1). Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2). График отпусков сотрудников МБОУ гимназии № 17.
- 2). Соглашение по охране труда.
- 3). Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и другие средства индивидуальной защиты.
- 4). Положение о материальном стимулировании работников.

1.11. Администрация и профком отчитываются о выполнении своих обязательств на общем собрании трудового Коллектива один раз в год.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом гимназии и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре обговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическими работниками в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из уровня квалификации, количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в гимназии с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором гимназии. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых гимназия является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её 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, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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 с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же гимназии, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.10. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора гимназии, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями условий труда (числа классов-комплектов или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 74ТКРФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён директором в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74ТКРФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в гимназии работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Директор или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником знакомят его под роспись с настоящим коллективным

договором, Уставом гимназии, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в гимназии.

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

III. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость и форму профессиональной подготовки и переподготовки кадров для гимназии на календарный год с учетом перспектив развития гимназии и мотивированного мнения профкома.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника гимназии для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату в гимназии.

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования впервые в соответствии со статьями 173-176 ТК РФ.

3.2.3. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Способствовать и стимулировать повышение профессионального уровня учителя.

3.3.2. Содействовать проведению и организации аттестации работников гимназии.

3.3.3. Содействовать проведению лицензирования, аттестации гимназии, в том числе привлекая работников к добровольной помощи при организации необходимых мероприятий.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Директор обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении 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 (ст.82ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией гимназии и сокращением численности или штата (п.1,2ст.81ТКРФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82ТКРФ)

4.3. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником устанавливаются согласно статье 336ТКРФ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата помимо лиц, указанных в ст.179ТКРФ, имеют также:

- лица, имеющие более высокую квалификацию;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- члены профкома;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению в то, что:

5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка гимназии (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым директором, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом гимназии.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для обслуживающего персонала не более 40 часов в неделю;
- для педагогических работников - сокращённая - не более 36 (при урочной нагрузке 18 часов) часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Для работников гимназии устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При наличии возможности учителю может предусматриваться свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (ст.111 ТК РФ). Расписание уроков составляется с учётом производственной необходимости и рационального использования рабочего времени учителя.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, замен, участия по внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом гимназии (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.5. Привлечение работников гимназии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113ТКРФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или предоставляются дни отдыха(отгулы) в неучебное время (ст.153ТКРФ).

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99ТКРФ, директор может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учётом ограничений, предусмотренных для работников в возрасте до 18лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

5.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников гимназии. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

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

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125ТКРФ.

При наличии финансовых возможностей, а также производственной необходимостью, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126ТКРФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск (с сохранением заработной платы) в следующих случаях:

- за работу без больничных листов по итогам четверти -1 день;
- в случае свадьбы самого работника - 2 дня;
- на похороны близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены) - 3 дня;
- председателю профкома за активную общественную работу – до 4 дней;
- членам профкома за активную общественную работу – 2 дня.

5.10.2. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- для провода детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы детей - 2 дня;
- по экстренным семейным обстоятельствам - 2 дня.

5.11. Профком обязуется:

5.11.1. Способствовать работодателю в обеспечении необходимого:

- дежурства сотрудников в нерабочие, праздничные дни;
- распределения графика отпусков с учетом производственной необходимости.

5.11.2. Способствовать работодателю в оказании необходимой:

- помощи работникам при тяжелых семейных ситуациях и замене учителя;
- помощи в эстетическом оформлении, создании необходимых санитарно-гигиенических условий для работы и отдыха сотрудников.

5.12. Время перерыва для питания, график дежурств педагогических работников по гимназии, режим работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Дежурство педагогических работников по гимназии утверждается директором по согласованию с профкомом.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. оплата труда работников гимназии осуществляется на основе локального нормативного акта гимназии в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом Единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социальных отношений;

6.2. определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учётом их дифференциации в зависимости от сложности и объёма выполняемой работы;

6.3. при непроведении учебных часов (невыполнении должностных обязанностей) не по вине учителя, а по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время, но не ниже средней заработной платы за тот же период времени;

при непроведении учебных часов (невыполнении должностных обязанностей) по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки ст.155ТКРФ;

6.4.заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.осуществляет меры по реализации и расширению льгот и гарантий работниковМБОУ гимназии № 17;

7.2. выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом; размеры пособий и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом (ст.183 ТКРФ).

7.3. создает условия для организации питания работниковМБОУ гимназии № 17.

VII. Охрана труда, здоровья, социальная защита

8. Стороны пришли к соглашению в то, что:

8.1. Они совместными усилиями улучшают материальную базу и оформление гимназии.

8.2. Дети учителей, работников гимназии, пользуются преимущественным правом поступления и обучения в гимназии.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечить право работников гимназии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3.2. Провести в гимназии специальную оценку условий труда (согласно ФЗ № 426 от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда») и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками гимназии обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников гимназии по охране труда.

8.3.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

8.3.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей в пределах имеющихся средств.

8.3.6. Обеспечивать обязательное соцстрахование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.3.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по ОТ, предоставить работнику другую работу.

8.3.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212ТКРФ).

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

8.3.11. Создать в гимназии комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

8.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников гимназии;
- проводить работу по оздоровлению детей работников гимназии;
- способствовать (в том числе привлекая на добровольной основе работников) созданию необходимых условий и проведению работ по ОТ, выявлению и устранению причин нарушения ТБ.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

Прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

9.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по соцстрахованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.7. Участвовать в работе комиссий гимназии по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в гимназии.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в течение 15 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. В случае изменений законодательства РФ, влияющих на условия выполнения Коллективного договора, возможно внесение изменений в Коллективный договор или досрочное его расторжение.