

Директор
МБОУ СШ №21 г. Волгодонска
Супрунова О.Ф.



Председатель
профсоюзного комитета
Кузнецова О.Ю.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 21 г. Волгодонска

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию
в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 2042/15 от 12.10.2015
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В.Павлятенко
Заместитель министра
Министерства труда и социального
развития Ростовской области

г. Волгодонск
2015г.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социальные и экономические отношения между работодателем и работниками МБОУ СШ № 21 г.Волгодонска на основе согласования взаимных интересов сторон (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего договора являются МБОУ СШ № 21 г.Волгодонска в лице директора О.Ф. Супруновой (далее работодатель) и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета О.Ю.Кузнецовой, именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.4. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (федеральным, областным, отраслевым соглашениями).

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 09.02.2015 года.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя и согласовывается с профсоюзным комитетом, в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием профсоюзного комитета (ст. 59 ТК РФ).

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение №1), учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

3.2. Для педагогических работников образовательного учреждения, работающих в устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.3. Педагогическим работникам учреждения предоставляется один методический день в неделю. Он устанавливается при условии объема учебной нагрузки, не нарушающей учебного режима работы школы, не создающей перегрузки учащихся.

3.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Для других работников учреждения - руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для этих работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.5. Для отдельных категорий работников (сторожей, вахтеров) установлен сменный режим работы. График сменности утверждается работодателем и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до его введения. Для сторожей, вахтеров установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

3.6. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.7. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходные или нерабочие дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.9. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

3.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов до 16-ти лет) привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.12. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,

- руководителю учреждения, его заместителям по УВР и ВР, педагогическим работникам – 56 календарных дней,
- учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой – 28 календарных дней.
- Инвалидам I, II и III групп предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.13. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.14. Работнику, работающему по совместительству, должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе.

3.15. Работодатель обязуется предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. ст.128, 263 ТК РФ) на основании письменных заявлений отдельных категорий работников.

3.16. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.17. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных окладов, ставок заработной платы и т.д. определяются Положением об оплате труда работников МБОУ СШ №21 г.Волгодонска.

4.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплату производится пропорционально отработанному времени.

4.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с Постановлением Мэра г.Волгодонска Ростовской области №2484 от 24.08.2012 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Волгодонска».

4.4. Заработная плата труда работников включают в себя:

- должностной оклад (ставки заработной платы);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Премирование работников осуществляется по результатам труда согласно положению «Об оплате труда работников МБОУ СШ № 21 г.Волгодонска».

4.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда.

4.7. Индексация должностных окладов (ставок заработной платы) производится в соответствии с постановлением Администрации г.Волгодонска. Заработная плата согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ выплачивается два раза в месяц: 23 и 8 числа каждого месяца.

4.8. Согласно ст. 142 Трудового кодекса РФ работодатель и иные уполномоченные представители несут ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда.

4.9. Доплата работникам, занятым во вредных и тяжелых условиях труда производится в размере до 12% (4,8 или 12) должностного оклада (ставки заработной платы) по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной проверки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.10. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

4.11 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 утра)

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться работниками, помимо основной работы, определяется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагогических работников в ежегодный основной оплачиваемый отпуск по письменному соглашению между работодателем и работником; которое становится приложением к трудовому договору.

Предельная доля оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, главного бухгалтера, заместителей директора, заведующего библиотекой, заведующего столовой, заведующего хозяйством, заведующего структурным подразделением) в фонде оплаты труда не может быть более 40%

Руководителю школы устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера не зависимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников школы.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20% ниже размера должностного оклада руководителя.

Работодатель обязуется:

4.13. Производить индексацию должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с увеличением минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством, постановлением Администрации г.Волгодонска.

4.14. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.15. При внесении изменений в систему оплаты труда МБОУ СШ №21 г.Волгодонска, определении системы нормирования труда, введении, замене, пересмотре норм труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, обеспечивать учет мнения представительного органа работников.

4.16. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.17. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.18. При увольнении работника выплачивать причитающую ему сумму в день увольнения.

4.19. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.20. Поощрять работников МБОУ СШ №21 г.Волгодонска успешно сдавших нормативы возрастной группы ГТО грамотами, дипломами, ценными подарками.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета (представителя трудового коллектива).

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, и т.д.

5.2. Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Организовать подготовку и переподготовку кадров, повышение их квалификации. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников в сроки, установленные нормативными требованиями.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда (Федеральный закон № 426 – ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»);
- ознакомление под подпись работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- проведение мероприятий по улучшению условий труда;
- организацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе: максимальное участие работников в программе Всероссийского комплекса ГТО на базе учреждения;
- безопасные условия работникам при эксплуатации здания и помещений;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи;
- проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев, произошедших в учреждении и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2. Работодатель обязуется реализовать соглашение по охране труда.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом.

Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.3. Работники школы обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим в учреждении;
- инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой чрезвычайной ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодически (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.2.2. Безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в течение 20 рабочих дней с даты выплаты заработной платы.

7.2.3. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.2.4. Осуществлять программу инвестирования средств в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям.

7.3. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.5. Работодатель предоставляет дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы женщинам, имеющим детей до 18 лет:

- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
- обеспечение приоритетного права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям;
- оказание единовременной выплаты (материальной помощи) при рождении ребенка;
- предоставление по заявлению работника краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с Днем знаний 1 сентября, днем окончания школы для родителей выпускников.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

8.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раз в год.

9.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора.

9.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение по оплате труда работников МБОУ СШ № 21 г.Волгодонска.
3. Соглашение по охране труда.