

МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г.Улан-Удэ»

Коллективный договор
на 2019-2022 гг.



Директор:

Шарханов

В.С.Шарханов

Председатель ПК:

Дамбаева

И.О.Дамбаева



Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ» в г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии ТК РФ, отраслевым Соглашением и Соглашением между Комитетом по образованию и Городской организацией профсоюза работников образования и науки г. Улан-Удэ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников данного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

от работодателя – директор гимназии

от работников – профком гимназии.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания.

10. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

II. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

2.1. Не допускать экономически не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

2.2. Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателем и профсоюзом на основании коллективного договора в решении вопросов оплаты труда, повышении квалификации, условий и охраны труда работников гимназии.

2.3. Принимать согласованные и оперативные меры по содействию своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам гимназии.

2.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ» при принятии решения об изменении организационно-правовой формы учреждения при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, здания, сооружений, оборудования.

2.5. Предусмотреть, что:

- работники, избранные в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК – без согласия Городского комитета профсоюза работников образования;

- увольнение по инициативе работодателя, сокращения лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается лишь с предварительного согласия профкома гимназии, а председателя ПК с согласия Городского комитета профсоюза.

III. Обязательства сторон в области занятости.

Работодатель:

3.1. Не менее, чем за 3 месяца письменно предоставляет в профком информацию о возможных массовых увольнениях и за 2 месяца письменно предупреждает самого работника.

3.2. Оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников, создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации гимназии.

3.3. Признает:

- что при сокращении численности штатов помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют так же лица:

-предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);

-проработавшие в гимназии свыше 10 лет;

-неосвобожденный председатель первичной проф. организации;

-одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;

-отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;

-награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность.

- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение договора без принятия указанных мер не допускается.

- лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.6. Принимает меры по недопущению приватизации МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ».

3.7. Не допускает изъятия и использования учреждения не по назначению.

3.8. При сокращении численности или штата работникам гарантирует льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Профком школы:

3.9. Через коллективный договор добивается сохранения рабочих мест.

IV. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ.

4.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

4.3. При установлении учителю, для которого МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем нагрузки, установленной учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

При снижении нагрузки в течение учебного года и при невозможности обеспечить нагрузку работнику, труд последнего оплачивается, согласно тарификации, определенной на начало учебного года.

4.4. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.5. Работодатель МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ» не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны согласились, что:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ», трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

- оплата труда педагогических и других работников МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ», ведущих преподавательскую работу, за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

5.2. Привлечение отдельных работников МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ» к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному приказу работодателя). Работа в выходной и праздничный день компенсируется по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

5.3.В соответствии со ст. 333 ТК РФ рабочее время педагогических работников является нормированным и составляет суммарно 36 часов в неделю при урочной нагрузке 18 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.6. Педагогическим работникам, исходя из учебной нагрузки, предоставляется один методический день в неделю, который включается в рабочее время педагога.

5.7. Дежурство педагогических работников по школе должно устанавливаться согласно правил внутреннего трудового распорядка.

5.8. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительно отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст.14.

5.9. Всем остальным работникам гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных рабочих дней в соответствии с законом РФ № 4520-1 от 01.06.93г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст.14 и графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.10. Заведующему библиотекой предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней как руководителю структурного подразделения. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

5.11. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять дополнительные дни отдыха в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда (не более 3 дней за один период):

- за работу без листка нетрудоспособности – до 3 календарных дней;
- за работу в классах с наполняемостью более 25 человек, в группах с наполняемостью более 13 человек – до 3 календарных дней, (один день за каждые два человека по самому большому классу);
- за активную общественную работу членам профсоюзного комитета - до 3-х календарных дней (Соглашение Комитета по образованию и ГК профсоюза работников образования п.6.20).

5.13. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- | | |
|--|-----------------------|
| -со свадьбой самого работника | - 3 календарных дня; |
| -со свадьбой детей | - 2 календарных дня; |
| -со смертью матери, отца, детей, брата, сестры | - 5 календарных дня; |
| -с рождением ребенка (отцу) | - 1 календарный день; |
| -с юбилеем работника | - 2 календарных дня. |

Лицам, заменяющим данного работника, предоставляются отгулы в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда (Соглашение между Комитетом по образованию и ГК профсоюза работников образования п.6.19).

5.14. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.15. Родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что:

6.1. В отношении АУП, педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда осуществляется на основе Методики формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ, утвержденной постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 г. № 337 «Об утверждении положения об оплате труда работников».

6.2 В соответствии с данной методикой, оплата труда АУП и ПР, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей.

Базовая часть представляет гарантированную заработную плату, и формируется из должностного оклада и должностных надбавок, включающих в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ (за работу в особых условиях, выплаты работникам гимназий и другие выплаты за специфику работы);

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории и за звания педагогических работников, повышающий коэффициент до 2, применяемый к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс по предметам, по которым предусмотрено деление классов на подгруппы согласно базисному плану.

- также оплата труда включает в себя оплату педагогической работы, не входящей в круг должностных обязанностей учителя: за классное руководство, заведование кабинетами, руководство методическим объединением по предметам.

Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которое разрабатывается на общем собрании и является приложением к настоящему коллективному договору.

6.3 Распределение стимулирующей части производится один раз в год экспертным советом в порядке, определяемым положением об Экспертном Совете.

6.4. В состав экспертного совета обязательно входит представитель профсоюзного комитета.

6.5. В отношении учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала оплата труда осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ от 28.20.2016 № 336.

6.6. Оплата труда УВП и МОП состоит из базовой части и стимулирующей.

Базовая часть представляет гарантированную заработную плату и формируется из:

- базового оклада с повышающим коэффициентом за квалификационную категорию (при наличии квалификационной категории)

- выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ (за работу в особых условиях и другие выплаты за специфику работы в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.20.2016г. № 336;

Стимулирующие выплаты определяются положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которое разрабатывается на общем собрании и является приложением к настоящему коллективному договору

6.7. Заработная плата выплачивается в сроки, установленные ст.9, ч.6 ст.135, ч.6 ст.136 Трудового кодекса РФ. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

6.8. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.9. Работодатель обеспечивает извещение работника о составных частях заработной платы, включая стимулирующую часть, в письменной форме.

6.10. Работникам гимназии, осуществляющим реализацию платных образовательных услуг, оплачивается летний период (июнь, июль, август) в полном объеме, согласно тарификации на основании ТК РФ ст.285-287.

6.11. За работником гимназии на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности, а именно при приостановке деятельности МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ» по предписаниям органов ЦГСЭН, Министерства труда, пожарной инспекции сохраняется заработная плата в размере среднего заработка в соответствии со ст.220 ТК РФ.

6.12. Любое превышение численности учеников в классе свыше 25 человек и языковых групп свыше 13 человек считается сверхнормативной нагрузкой на учителя (пр. Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. № 1015) и компенсируется предоставлением дополнительных дней в каникулярное время (см. п.5.12 настоящего договора).

6.13. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.

6.14. Не допускается уменьшение стимулирующей части, как средство дисциплинарного воздействия.

6.15. Оплата труда педагогических работников МАОУ «Лингвистическая гимназия №3 г. Улан-Удэ», заменяющих работника в случае его отсутствия, производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ согласно квалификационной категории заменяющего работника.

6.16. Работодатель принимает меры по выплате педагогическим работникам ежемесячной компенсации в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и методическими изданиями (ст.55 закон РФ «Об образовании»).

Профсоюзный комитет:

6.17. Знакомит членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

6.18. Принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.

VII. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель:

7.1. При выходе на пенсию работника предусматривает выдачу единовременного пособия в размере среднего заработка из фонда экономии.

7.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает материальную помощь:

- работникам гимназии в случае проведения операции, поездки на консультацию к специалистам по различным видам заболеваний в размере от 5000 до 10000 рублей;
- неработающим ветеранам педагогического труда к профессиональному празднику, юбилею 70, 80, 90, 100 лет - от 1000 рублей

7.4. Освобождает детей работников гимназии от оплаты образовательных услуг.

Профсоюзный комитет:

7.5. Оказывает материальную помощь за счет профсоюзных взносов:

- в трудной жизненной ситуации, в связи с юбилейной датой (50, 60, 70, 80) – 2000 рублей

VIII. Улучшение условий охраны труда.

Работодатель:

8.1. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников гимназии за прошедший год.

8.2. Разрабатывает на этой основе мероприятия по улучшению условий труда.

8.3. Организует в соответствии с положением проведение обучения работников по охране труда.

8.4. Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности и санитарно-гигиенических норм.

8.5. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.

8.6. Предусматривает в смете расходов необходимые средства на охрану труда.

8.7. Возмещает причиненный работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Гражданским Кодексом, основами законодательства по охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.8. Осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов работников школы в области охраны труда.

8.9. Проводит специальную оценку условий труда в соответствие с ФЗ № 426 от 28.12.2013.

8.10. Осуществляет контроль за прохождением медицинских осмотров.

IX. Оздоровление работников и их семей.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем:

9.1. Организует мероприятия по оздоровлению работников и их семей за счет профсоюзных взносов и средств, выделяемых работодателем.

9.2. Содействует оздоровлению детей работников через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.

9.3 Составляет очередность нуждающихся в курортном лечении и ходатайствует о предоставлении льготных путевок.

X. О порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Работодатель:

10.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главы 61 ТК РФ.

10.2. Обязуется выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке или предусматривает иные компенсационные выплаты согласно ст.411 ТК РФ.

Работники:

10.3. В случае нарушения коллективного договора имеют право на забастовку, митинг, демонстрацию и т.д. (ст.11 Закона РБ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не нарушая процедуру разрешения разногласий (глава 61 ТК РФ).

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

11.1. Содействует деятельности профкома школы.

11.2. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, мебель, телефон, транспорт (ст.377 ТК РФ, ст.21 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников гимназии.

11.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию с письменного заявления членов профсоюза.

11.5. Создает условия для обучения профсоюзного актива.

11.6. Предоставляет средства для их использования в интересах членов профсоюза на материальную помощь, культурно-массовую, оздоровительную работу, на работу с детьми работников МАОУ Лингвистическая гимназия №3, с пенсионерами.

XII. Обязанности профкома.

12.1. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

12.2. Вносит предложения о социальных гарантиях и интересах работников гимназии.

12.3. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и увольнения в соответствии с Законом РФ и настоящим Коллективным договором.

12.4. Обязуется содействовать эффективной работе гимназии присущими профсоюзу методами и средствами.

XIII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

13.1. Работодатель доводит текст настоящего Коллективного договора до сведения работников гимназии в течение 10 дней.

13.2. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, возникшие разногласия рассматривать в недельный срок.

13.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией.

13.4. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575823

Владелец Шарханов Владимир Савельевич

Действителен с 22.04.2021 по 22.04.2022

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575823

Владелец Шарханов Владимир Савельевич

Действителен с 22.04.2021 по 22.04.2022