

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель совета ООС

Смир-
« 21 » *февраля* 2020 г.
Е.Н.Стрюкова

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МБОУ гимназии г.Гурьевска

О.В.Саратовская
« 21 » *февраля* 2020 г.
О.В.Саратовская



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2020-2023 ГОДЫ

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназии г. Гурьевска

ТКУ КО "Центр занятости населения
Жамбылградской области"
зарегистрировано.
Регистрационный номер: 02.39.15.08.92000.92310.014-7
26 февраля 2020 год.
Риваиф Иванова Ю.А.
г. Гурьевск

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии города Гурьевска (далее - Гимназия) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калининградской области с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Гимназии.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя МБОУ гимназии г. Гурьевска Саратовской Ольги Валериевны;
- работники Гимназии, в лице председателя совета органа общественной самодеятельности (далее – представительный орган работников) Стрюковой Елены Николаевны.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Гимназии, смены руководителя Гимназии.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Гимназии.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом органа общественной самодеятельности и работников Гимназии:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии г. Гурьевска (Приложение № 2);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии г. Гурьевска (Приложение № 3);
- Положение об установлении объема учебной нагрузки педагогических работников (Приложение № 4);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 5).

- Положение о системе управления охраной труда (Приложение № 6);
- Положение о порядке обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников МБОУ гимназии г. Гурьевска (Приложение № 7);
- Программа по улучшению условий охраны труда (Приложение № 8).

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, уставом Гимназии и настоящим Договором и иными локальными актами организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями и Договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.68 ТК РФ). Должностная инструкция оформляется в письменной форме и подписывается работником.

2.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Гимназии, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работниками Гимназии заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- условия для установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии г. Гурьевска (Приложение № 3).

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Гимназии работу, соответствующую квалификации работника, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Руководитель Гимназии, его заместители, руководители структурных подразделений, педагогические работники и другие работники Гимназии помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности.

2.9. Предоставление педагогической работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, учреждений и предприятий осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых Гимназия является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала, учебно-

вспомогательного персонала МБОУ гимназии г. Гурьевска устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Положением об установлении объема учебной нагрузки педагогических работников (Приложение № 4), но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в Приложении № 5.

3.6. Трудовой распорядок, режим работы работников Гимназии, время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и согласовываются с представительным органом работников.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя Гимназии с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе с его 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.

3.9. Привлечение работников Гимназии к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению руководителя Гимназии, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии г. Гурьевска (Приложение № 2).

3.10. Работа по совместительству за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не должна превышать четырех часов в день.

3.11. Каникулярный период, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Гимназии, если они не совпадают с их отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

Режим рабочего времени работников Гимназии в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), с сохранением заработной платы.

3.12. Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников в случаях предусмотренных (ст. 124,125 ТК РФ.)

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению руководителя Гимназии только с согласия работника.

3.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.15. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №5) для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

При наличии финансовых возможностей и возможности обеспечения работой, часть отпуска, работников с ненормированным рабочим днем превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: .

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников (супруг, родители, дети, дедушки, бабушки и внуки)- до 5 календарных дней.

3.17. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

IV. Оплата труда и нормы труда

4.1. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается Положением об оплате труда работников (Приложение № 2) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Калининградской области, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3 ст.135 ТК РФ).

4.2. Должностные оклады работников Гимназии устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяются штатным расписанием и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом работодателем с каждым работником.

4.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного решением Гурьевского окружного совета депутатов при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В случае, если уровень месячная заработная плата работника меньше, производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда в Калининградской области, установленного в решении Гурьевского окружного Совета депутатов.

4.4. Заработная плата работников Гимназии включает в себя размеры:

- должностных окладов и ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты, премии).

4.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за I половину месяца - 20 числа каждого месяца;
- за II половину месяца - 5 числа каждого месяца, следующего за расчётным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере, не ниже 35 процентов части должностного оклада, рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

4.8. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ). Заработная плата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, выплачивается в полном размере.

4.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

V. Условия работы, охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда и берет на себя ответственность за состояние охраны труда.

5.2. Работодатель обеспечивает разработку Положения о системе управления охраной труда и согласовывает его с представительным органом работников (Приложение № 6).

5.3. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом.

5.4. Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств организации. При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских он не допускается к выполнению трудовых обязанностей.

5.5. Все работники проходят обязательные флюорографические осмотры – 1 раз в год.

5.6. В случае нарушения нормативных требований к условиям труда, установленным к условиям труда и отдыха, необеспечения необходимыми

средствами индивидуальной защиты, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. На этот период за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

5.7. Работодатель информирует принимаемых на работу работников о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и их фактическом состоянии, применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха, проводит с ними инструктажи по охране труда.

5.8. В целях организации сотрудничества по охране труда в организации создается комиссия по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и представительного органа работников.

5.9. В состав комиссий по расследованию несчастных случаев и аварий на производстве включаются представители работодателя и представительного органа работников.

5.10. На работах с вредными условиями труда работодатель за счет средств организации бесплатно обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло.

Действия настоящего Коллективного договора распространяются на отношения возникшие с 01 января 2020 года и действуют до 31 декабря 2023 года.