


Подписи стороны
работодателя


(А.Г. Белик)
« 23 » 01 2018 г.

МП

Подписи стороны
работников


(Н.Е. Молодцова)
« 23 » 01 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 36»
на 2018 - 2020г.

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

Регистрационный № ^{№ 8813/18-1023 от 06.06.2018} 10076 от 02.02.2018
Заместитель министра - начальник
управления по труду



Г.В. Павлятенко

г. Ростов-на-Дону

2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №36» Ленинского района города Ростова-на-Дону.

1.2. Коллективный договор устанавливает согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных, более льготных трудовых и социально-экономических условий. Основой для заключения настоящего коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон «Об образовании» №273-ФЗ,
- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы"

- Правила внутреннего распорядка МБОУ «Гимназия №36» (*Приложение №1*)

Целью данного коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее-учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами соглашения являются:

- директор МБОУ «Гимназия №36» Белик А.Г. – представитель работодателя;
- работники МБОУ «Гимназия №36» в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Молодцовой Н.Е. (далее – профком);

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 36» (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;

- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст.30,31 ТК РФ*) и перечисляющих на счёт профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% от заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ч.6 ст.377 ТК РФ*).

1.5. Работодатель:

- доводит текст Коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента его подписания;
- доводит текст Коллективного договора до сведения всех вновь поступивших на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока действия.

1.8. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности и оформляться отдельным протоколом. Принятые изменения не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, или вступать в противоречие с ранее принятыми.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнении обязательств (*ст.55 ТК РФ*).

1.10. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими договор в лице их представителей, а также органами по труду.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы (22 декабря 2017 г.) и настоящим договором.

2.2. Трудовые отношения с вновь поступившими на работу сотрудниками оформляются заключением контракта (трудового договора).

2.3. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, в двух экземплярах, путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении, другой у работника.

2.4. Трудовой договор (контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (контракт) заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (*ст. 59 ТК РФ*). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть

прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чём работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшить положения работником по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.6. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под роспись.

2.7. При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией учреждения.

2.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.9. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения: уставом школы, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими правовыми актами образовательного учреждения.

2.10. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.11. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные обязанности, определенные нормативными документами. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.12. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (*ст. 72, 72,1 72,2 ТК РФ*) работника.

2.13. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных *ст. 74 ТК РФ*.

2.14. Об изменениях существующих условий работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде *ст. 72 ТК РФ*.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), предупредив об этом администрацию за две недели (*ст. 80 ТК РФ*). В этом случае в день увольнения работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку и выплатить все причитающиеся суммы.

2.16. При расторжении трудового договора по уважительным причинам администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.17. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзных органов. При равной производительности труда и квалификации (наличие квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основными, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, не достигшие пенсионного возраста;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, выполняющие дополнительные обязанности, не входящие в круг их основных обязанностей, например, классное руководство, руководство методобъединением и т.д.;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет.

2.18. Если по истечению срока двухнедельного предупреждения работник не был уволен и не настаивает на увольнении по *ст.80 ТК РФ*, т.е. по собственному желанию, то действие трудового договора считается продолженным.

2.19. При увольнении по сокращению штата или численности работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (*ст.178 ТК РФ*).

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении двух или более детей в возрасте от трёх до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзного комитета.

2.20. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (*ст. 81 ТК РФ*):

- сокращения штатов или численности работников;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня;

- появление работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Трудовой договор с педагогическим работником может быть расторгнут работодателем на основании *ст. 336 ТК РФ*.

2.21. Администрация гимназии не позднее мая месяца текущего учебного года знакомит профсоюзные органы со штатным расписанием, со списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает меры с профкомом по трудоустройству и переквалификации работников.

2.22. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией. При распределении нагрузки сохраняется преемственность классов. Учитель должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись.

2.23. Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям Трудового договора.

2.24. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст.178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

-отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п.7, ст. 77 ТК РФ*);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п.8, ст.77 ТК РФ*).

2.25. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в гимназию и занятие открывшихся вакансий.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1 Стороны считают, что:

Оплата труда работников МБОУ «Гимназия № 36» производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений администрации города Ростова-на-Дону»

Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

3.2. К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных образовательных учреждений города Ростова-на-Дону.

Отраслевая система оплаты труда, включая системы тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, устанавливается Положением об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 36» и Коллективным договором. Указанное Положение принимается при согласовании с профсоюзным комитетом МБОУ «Гимназии №36».

3.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам МБОУ «Гимназия №36» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в повышающем размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников образовательного учреждения (ст. 147, 372 ТК РФ).

3.5. Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и

организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19, 426 - Федерального закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора (426 – ФЗ от 25.12.2013).

При этом работодатель принимает меры по проведению в учреждении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится

3.6. Доплаты работникам, занятым на работах, связанных с отклонением от нормальных условий труда устанавливаются в соответствии со *ст. 60.2, 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ*.

3.7. Работникам устанавливается дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.8. В соответствии с действующим законодательством, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в Положении об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 36».

3.9. Работникам образовательного учреждения осуществляются премиальные выплаты по результатам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 % от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5% - на премирование руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения на основе Положения о премировании работников МБОУ «Гимназия № 36».

При определении показателей и условий премирования учитываются целевые показатели эффективности деятельности учреждения:

- позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- эффективность воспитательной системы образовательного учреждения;
- расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательного учреждения;
- развитие материально-технической базы образовательного учреждения;
- создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
- повышение открытости и демократизация управления образовательного учреждения;
- выполнение в полном объеме муниципального задания;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками своих должностных обязанностей и (или) отдельного вида работы.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного

договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года, а так же наличие жалоб со стороны родителей и обучающихся.

3.10. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется в Положении о материальной помощи работникам МБОУ «Гимназия № 36».

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

3.11. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

3.12. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несёт руководитель учреждения.

3.15. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2-х

месяцев оплата труда педагогических работников производится с перерасчётом тарификации со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки в соответствии с его окладом (письмо Министерства образования РФ №87-м от 29 декабря 1995 года).

3.16. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца. Выплата заработной платы производится по письменному заявлению работника перечислением на его расчётный счёт.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.17. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив при этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1, ст.157ТК РФ).

3.18. В период приостановления работы, если задержка заработной платы составляет более 15 дней, работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ч.3 ст.142 ТК РФ).

На период приостановления работы из-за задержки заработной платы на срок более 15 дней за работником сохраняется средний заработок (ч.4 ст.142 ТК РФ).

3.19. Представитель работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направленной на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

3.20. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

3.21. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

3.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ «Гимназия № 36» определяется путем умножения должностного оклада на их

фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), при этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

3.1.2 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяца года.

3.1.3. Тарификация учителей производится один раз в год.

3.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.1.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.1.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждения нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении и объеме учебной нагрузки.

3.1.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

3.1.8. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя, в том числе и зам. директоров, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

3.1.9. Любые удержания из заработной платы педагогического работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

3.1.10. Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия учителя и оплачиваются работодателем по обоюдному согласию.

3.1.11. В случае не проведения учебных часов не по вине учителя оплата производится согласно тарификации и расписания уроков.

3.1.12. Штатное расписание учреждения формируется с учётом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.

3.1.13. Работодатель обязуется совместно с профкомом добиваться выделения в полном объеме надтарифного фонда, то есть 20% от фонда оплаты труда, 5% премиального фонда оплаты труда.

3.1.14. Размеры компенсационных доплат и надбавок стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяется ежегодно в начале трудового года работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с оформлением приказа, являющегося приложением коллективного договора.

3.1.15. Стороны договорились по итогам учебного года за успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, интенсивность труда премировать работников из имеющихся средств, в том числе и внебюджетных источников.

3.1.16. Порядок выплаты премий и вознаграждений устанавливается работодателем совместно с выборным профсоюзным органом.

3.1.17. Стороны обеспечивают информирование коллектива об использовании бюджетных средств социального страхования, спонсорских и внебюджетных источников.

3.1.18. Расчетные листы по начисленной и выплаченной заработной плате выдаются всем работникам.

3.1.19. Изменения нагрузки во время продолжительной болезни, а отдельных случаях (травмы, состояние после реконструктивных операций – до 12 месяцев) не влияет на размер пособия, которые начисляются учителю за весь период из расчета фактического заработка за часы педагогической работы, установленные при тарификации на день наступления временной нетрудоспособности.

3.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в МБОУ гимназия №36

3.2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки России «О распределении часов педагогической нагрузки» от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБОУ «Гимназия №36» устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную),

воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждённом в установленном порядке.

3.2.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям I- XI классов;

- за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям групп продлённого дня общеобразовательных учреждений;

- за 36 часов педагогической работы в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, мастерам производственного обучения;

- за 40 часов остальным работникам, не перечисленным выше.

3.2.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников...»

3.2.4. Объём учебной нагрузки учителей и педагогических работников школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и закрепляется в заключённом с работником трудовом договоре.

3.2.5. При установлении учителям и преподавателям, для которых МБОУ «Гимназия № 36» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

3.2.6. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

3.2.7. Учебная нагрузка учителям и педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым Кодексом, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, Трудовым договором

4.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (*п.5 ст. 55 «Закона об образовании»*). Для руководящих и других работников – 40 часов в неделю (*ст.333 ТК РФ*).

4.3. Для работников моложе 18-ти лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст.92, 93. 94 ТК РФ*).

4.4. Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (*ст.95 ТК РФ*).

4.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом гимназии.

4.6. 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 (опекуна, попечителя, законного представителя), воспитывающего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

4.8. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

4.9. Стороны договорились, что количество «окон» в расписании учителя будет исходить из нормы 3 (три) окна на 18 часов.

4.10. Часы, свободные от уроков, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.11. Педагогическому работнику, там, где это возможно, по согласованию с ним, предоставляется методический день. Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован, и не

должен представлять каких-либо отчетов администрации школы о том, чем он занимался в этот день.

4.12. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по гимназии. График дежурства составляется на четверть, год, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным комитетом. В дни работы работники привлекаются к дежурству в гимназии не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия (Приказ №536 Минобрнауки от 11 мая 2016 г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих преподавательскую деятельность»).

4.13. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.12. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного органа по письменному приказу руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня для отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу выходной и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12-ти лет.

4.14. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

4.15. На период каникулярного времени устанавливается для всех педагогических работников, в том числе и зам. директоров 5-ти дневная рабочая неделя в пределах учебной нагрузки.

4.16. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные *ст.157 ТК РФ*.

4.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и другое), в пределах установленного рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

4.18. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.19. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года (2 недели до наступления календарного года) и доводится до сведения всех работников.

4.20. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

4.21. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (*ст.135 ТК РФ*).

4.22. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска.

4.23. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней, обслуживающему персоналу 28 календарных дней.

4.24. Работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им 18-ти лет, по их желанию работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти дней в удобное для названных работников время. Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.25. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14-ти лет, работодатель ежегодно предоставляет отгулы продолжительностью в 3 дня.

4.26. Работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в качестве поощрения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- за полную отработку учебного года без пропуска учебных дней – 3 дня;

- за методическую и научную работу – до 3-х дней;
- классным руководителям выпускных классов (9,11) – 3 дня;
- за переработку рабочего времени при проведении государственной (итоговой) аттестации и единого государственного экзамена – по 2 дня за каждый экзамен.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно. Компенсация при увольнении за эти неиспользованные отпуска не выплачивается.

Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 3 дня;
- юбилейные даты (50,55, 60 и т.д.) – 2 дня;
- уход за больным членом семьи (по предъявлению справки) – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

4.27. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18-ти лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств фонда социального страхования РФ.

4.28. По желанию педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места (Приказ № 644 от 31.05.2016).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда аттестацию педагогических работников проводить на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 г. Москва "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность ", приказа Минобрнауки России № 1619 от 21.12.2016 "Об установлении первой и высшей квалификационных категорий педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации и Правительства Российской Федерации"

5.1. Педагогическим работникам, совмещающим работу в школе с заочным обучением в ВУЗе, предоставлять льготы, согласно действующему законодательству.

5.2. Педагогические работники по своему выбору один раз в три года проходят курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы с сохранением заработной платы на этот период.

5.3. Педагогическому работнику предоставляется свобода выбора использования методик обучения и воспитания, не допускающих физической и психической перегрузки детей и соответствующих валеологическим требованиям. Педагогический работник имеет право использовать учебные пособия и учебники, разрешенные в качестве учебников, как Министерством образования РФ, так и региональным Министерством.

5.5. В гимназии действует пятибалльная система оценивания знаний обучающихся, регулируемая нормативами оценивания по каждому предмету. Дополнительные требования к выставлению оценок, не предусмотренные нормативами оценивания, не допускаются.

5.6. Педагогическим работникам, пострадавшим от стихийных бедствий, получивших серьезное заболевание в период работы, а также в связи с предвиденными обстоятельствами оказывается материальная помощь, в том числе и из внебюджетных источников.

5.7. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников ежегодно.

5.8. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива или заносятся в трудовую книжку работника.

5.9. За трудовые заслуги педработники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных знаний. Стороны договорились о

совместном выдвижении работников школы на награждение государственными наградами Министерства образования РФ в случаях:

- педагогический стаж свыше 20-ти лет и работник имеет высшую категорию;
- подготовки победителей всероссийских конкурсов по предмету;
- победителей всероссийских конкурсов педагогического (методического) мастерства.

5.10. Посещение урока администрацией без предупреждения возможно при особых непредвиденных обстоятельствах.

5.11. Профсоюзы имеют своего представителя (в лице председателя профсоюзной первичной организации) в коллегиальных органах управления организацией (ст.16 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.12. Применение мер дисциплинарного взыскания, непредусмотренных законом и уставом школы, запрещается.

5.13. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

5.14. Администрация школы по своей инициативе и ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения срока действия дисциплинарного взыскания, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник.

5.15. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Работодатель своевременно сообщает о готовящихся нормативных актах и предоставляет возможность защитить интересы работников.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. В соответствии с ТК РФ и основами Законов РФ по охране труда работодатель обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правами и нормами по охране труда, в том числе строить учебно-воспитательный процесс с полным соблюдением норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.

6.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами

субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

6.2.1 Работодатель в соответствии с требованиями законодательства осуществляет за счет средств учреждения обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников. Ежегодно в соответствии с коллективным договором и соглашениями работодателем выделяются на охрану труда необходимые средства, которые должны расходоваться исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (*ст.226 ТК РФ*).

6.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также с переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Стороны создают на паритетных началах комиссии по социальному страхованию, охране труда.

6.5. В случае грубых нарушений требований Охраны труда и техники безопасности внештатные технические инспектора труда профсоюзного комитета школы вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.6. Профсоюзный орган осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии с *ст.25* Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.7. Работодатели при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться Отраслевой программой «Первоочередные меры по улучшению условий и охраны труда», Типовым положением о порядке обучения и проверки зданий по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях", постановление от 17.12.02 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».

6.8. Работодатель обеспечивает всех работников страховыми полисами.

6.9. Педагогические работники образовательного учреждения проходят обязательное и периодическое медицинское обследование за счет работодателя (*п.3, ст.51* Закон РФ «Об образовании»).

6.10. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивает эффективное использование средств Фонда социального страхования.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации выборного профсоюзного органа определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевым Тарифным соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом школы.

7.2. В соответствии с законодательством, работодатель предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.3. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзный орган работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации, которой они являются, а руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- увольнение по инициативе представителя администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзного органа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учёта мнения профкома (*ст.372 ТК РФ*);
- учёта мотивированного мнения профкома (*ст. 373 ТК РФ*);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения

его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.5. С учётом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы;
- привлечение к сверхурочным работам (*ст. 99 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ*);

- установление очерёдности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест.

7.6. С учётом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- однократное нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула;

- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия.

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные средства, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием на личность обучающихся.

7.7. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы);
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать своё право на аттестацию.

7.8. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (*п.2 ст.81 ТК РФ*);
- несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

7.10. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

Работники учреждений, члены комиссии со стороны Профсоюза при подготовке и заключении коллективного договора имеют право на свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения своих обязанностей (не менее 7 дней).

7.11. Члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на срок с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Профсоюз обязуется:

8.1. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза в том числе в судебных и иных государственных органах.

8.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников учреждения.

8.4. Организовывать оздоровление работников школы.

8.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников школы в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

8.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения.

8.7. Анализировать социально-экономическое положение работников школы, взаимодействовать с депутатами всех уровней и с политическими движениями.

8.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок, содействовать конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

8.9. Оказывать материальную помощь из профсоюзных взносов и содействовать в ее получении из других источников.

8.10. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и принят на общем собрании трудового коллектива гимназии.

9.2 По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

9.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

9.4 Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст до соответствующего местного органа по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после его подписания довести его текст до всех

работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

9.5 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Юридический адрес гимназии:

344007 г. Ростов-на-Дону, ул.М.Горького,115

тел. 240-83-37, тел/факс 240-34-99

Коллективный договор принят на общем собрании сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 36» «16» января 2018 г.

**Приложения к коллективному договору
между администрацией и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону «Гимназия №36»
на 2018-2021 гг.**

Приложение № 1 Правила внутреннего распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 36»

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 36» на 2017-2018 учебный год;

Приложение № 3 Положение о выплатах компенсационного характера и доплатах за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, работникам МБОУ «Гимназия № 36» на 2017-2018 учебный год;

Приложение № 4 Положение о премировании работников МБОУ «Гимназия № 36» на 2017-2018 учебный год;

Приложение № 5 Положение о материальной помощи работникам МБОУ «Гимназия № 36» на 2017-2018 учебный год;

Приложение № 6 Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБОУ «Гимназия № 36» на 2017-2018 учебный год.