

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 108»
г. Саратова

на 2020–2023 годы

От работодателя:

Директор



Н.А.Куприянова



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «Гимназия №108»



А.С. Коробкова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в комитете по труду в комитете государственного, труда и миграции

Регистрационный № 285/20-20 от « 2 » 03 2020 г.

Руководитель комитета по труду



I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального общеобразовательного учреждения «МАОУ «Гимназия №108» Ленинского района г.Саратова в лице Коробковой А.С., председателя первичной профсоюзной организации МАОУ «Гимназия №108», действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора МАОУ «Гимназия № 108» Куприяновой Н.А., действующей на основании Устава гимназии, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и законах Саратовской области. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы МАОУ «Гимназия №108», сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается **сроком на 3 года** и вступает в силу с 02.03.2020 г. и действует до 01.03.2023 г.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что

- 2.1. трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;
- 2.2. работодатель обязан до приема на работу ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;
- 2.3. трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;
- 2.4. в трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ);
- 2.5. объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работой.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца;

- 2.6. работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;
- 2.7. переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ;
- 2.8. труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению;
- 2.9. применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения

работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ);

- 2.10. дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава МАОУ «Гимназия №108» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей;
- 2.11. прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ,ст. 288, 336 ТК РФ;
- 2.12. трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее чем за 3 дня до выхода;
- 2.13. прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке;
- 2.14. прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета;
- 2.15. стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица
 - пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии),
 - имеющие длительный (свыше 20 лет) стаж непрерывной работы в МАОУ «Гимназия № 108»,
 - одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;
- 2.16. беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их

помощью;

- 2.17. о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи;
- 2.18. лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ);
- 2.19. работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах гимназии;
- 2.20. передача МАОУ «Гимназия №108» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ);
- 2.21. высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации гимназии, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ);
- 2.22. в случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники;
- 2.23. в случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть
 - первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
 - возможность перемещений работников внутри гимназии;
 - приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники;
 - с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению
- 3.1. режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом;

3.2. Начало работы I смены – 8.00, начальной школы – 8.00., II смены – 11.50. Продолжительность рабочего времени

- педагога-психолога, социального педагога, старшего вожатого, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,
- воспитателя – 30 часов в неделю,
- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю,
- административно-управленческого персонала (директора гимназии, заместителей директора по УР, ВР, АХР) – 40 часов в неделю,
- учебно-вспомогательного персонала (библиотекаря, лаборанта, секретаря) - 40 часов в неделю,
- педагога-организатора – 36 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала;

3.3. в гимназии устанавливается шестидневная рабочая неделя;

3.4. к работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины;

3.5. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета;

3.6. работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени

- беременным женщинам,
- одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида – до 18 лет),
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
- лицам моложе 18 лет,
- работнику по согласованию с работодателем;

3.7. очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две

- недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;
- 3.8. предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета;
 - 3.9. педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (приложение №2);
 - 3.10. стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях: (на основании Соглашения между администрацией МО «Город Саратов», комитетом по образованию администрации МО «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ):
 - бракосочетания – до 4 календарных дней,
 - смерти близких родственников (родителей, супруга, детей)– 3 календарных дня,
 - работы без больничных листов в течение года – 3 календарных дня,
 - непрерывная работа в данном учреждении (свыше 20 лет) -3 календарных дня.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- празднования свадьбы детей – 2 календарных дня,
 - проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
 - тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня,
- 3.11. работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных в ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту – 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы – 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году;
 - 3.12. работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 15 минут;
 - 3.13. применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.14. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается директором гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом и является Приложением №5 к настоящему коллективному договору;

4.2. положение об оплате труда разрабатывается на основе решения Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова»;

4.3. средства, поступающие на содержание МАОУ «Гимназия №108» распределяются: на оплату труда в размере 0,932 и на материально-техническое обеспечение в размере **0,068** ;

4.4 фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть составляет **0,79** от ФОТ, стимулирующая – **0,21**;

4.5. базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет **0,67** базовой части ФОТ. Базовая часть фонда оплаты труда остальных работников составляет **0,33**;

4.6. базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет **0,76**.

Специальная часть составляющей **0,24** от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Зарботная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от

расчетной стоимости ученико-часа;

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условиях труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

4.7. повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – **1.06;**

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня – **1.05;**

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика 1-4 классы начальной школы – **1.04;**

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия – **1.03;**

д) право, экономика, технология – **1.02;**

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, экология – **1.0;**

4.8. из общего фонда оплаты труда устанавливаются дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации,

4.9. оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;

4.10. система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются директором гимназии. Данные локальные акты являются приложениями №6 и №7 к коллективному договору.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим советом по представлению директора гимназии.

Руководитель обязуется

4.11. выплачивать работникам заработную плату в денежной форме каждые полмесяца в следующие дни: 10 и 25 числа путем перечисления на пластиковую карту. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

4.12. обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда;

4.13. за время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул;

4.14. расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно);

4.15. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются тарификационные списки по согласованию с профсоюзным комитетом,

4.16. объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профсоюзного комитета.

Аудиторная и неаудиторная учебная нагрузка учителей на новый учебный год устанавливается директором гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом.

Нагрузка доводится до сведения педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год.

При установлении учителям, для которых гимназия является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год сохранять (по возможности) ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим учителем.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать;

4.17. уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе директора гимназии, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.п. 1.5,1.6 Порядка определения учебной нагрузки (Приложение №2 к Приказу Министерства образования и науки России от 22.12.2014 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»);

временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении не все время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

4.18. установить оплату с учетом мнения профсоюзного комитета в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в сверхурочное время по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов;

4.19. время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы;

4.20. ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.21. за выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником;

4.22. вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате;

Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету;

4.23. в день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся

работнику;

4.24. оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных;

4.25. не допускать без согласования с профсоюзного комитета рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников гимназии;

4.26. о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца;

4.27. изменение размера заработной платы производится

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении нагрудным значком «Почетный работник общего образования»;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

4.28. при уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется

1. соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование;
2. выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа

- работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства;
3. установить надбавку к должностному окладу за почетные звания
 - «Заслуженный учитель школы РФ» – в размере 1601 руб.,
 - «Кандидат наук» – в размере 3202 руб.
 - «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» – в размере 901 руб.
 4. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после
 - длительной временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
 - нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
 - службы в рядах Российской Армии;
 5. своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.
 6. ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

VI. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

1. Обеспечить

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ),
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём,
- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами, не ниже 18 градусов,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда в соответствии с соглашением по охране труда, составляемом на один год (приложение № 3,4).

2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.

3. Организовать контроль за

- состоянием условий труда и специальной оценкой условий труда;
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

4. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

5. Организовывать

- за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ);
- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ);
- санитарно – бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ);

6. ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ).

8. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

9. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

10. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико–социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

11. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях,

опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

12. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

13. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

14. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.
4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка

перечисления средств не допускается.

6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.
7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, социальному страхованию.
10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя,
 - привлечение к сверхурочным работам,
 - разделение рабочего времени на части,
 - очередность предоставления отпусков,
 - систему оплаты и нормирования труда,
 - массовые увольнения,
 - утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка,
 - создание комиссий по охране труда,
 - составление графиков сменности,
 - наложение и снятие дисциплинарных взысканий,
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам,
 - распределение учебной нагрузки,
 - расписание занятий,
 - установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат,
 - распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы,
 - должностные инструкции работников,
 - инструкции по охране труда,
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется

1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ;
2. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
3. извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).
4. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде;
5. участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других;
6. оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации;
7. содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно-оздоровительной работы в гимназии;
8. осуществлять контроль за
 - соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно-курортного лечения;
 - своевременным и полным перечислением страховых взносов в Федеральную налоговую службу России;
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности;
 - состоянием охраны труда и отдыха работников.

IX. Заключительные положения.

Стороны договорились о нижеследующем:

1. Направляют коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.
2. Текст коллективного договора доводят до сведения работников в течение 10

дней после его подписания. Профсоюзный комитет разъясняет работникам положения коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

3. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Результаты контроля заслушиваются на общем собрании работников **один раз в год**.
4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за **два** месяца до окончания срока действия данного договора. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МАОУ «Гимназия №108»

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года.
3. Соглашение по охране труда и ТБ.
4. Положение о комиссии по охране труда.
5. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Гимназия № 108»
6. Положение о порядке распределения стимулирующей составляющей фонда оплаты труда работников МАОУ Гимназия № 108»
7. Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.