

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – договор, КД) заключен между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 26 имени Андре Мальро» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны договора.

Сторонами настоящего договора являются:

работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – руководителя учреждения Торговкина Михаила Юрьевича и коллектив работников МАОУ «Гимназия №26 имени Андре Мальро» (далее – гимназия, МАОУ «Гимназия №26») в лице председателя первичной профсоюзной организации Мальцевой Надежды Геннадьевны.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Общероссийского Профсоюза образования в лице её выборных органов (председателя, профкома) как единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени.

1.2. Предмет коллективного договора.

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

Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального (Российской Федерации), отраслевого – федерального, регионального и территориального – соглашений о социальном партнёрстве.

КД является основой для заключения трудовых договоров (далее – ТД) с работниками учреждения.

Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путём переговоров и делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров производит постоянно действующая комиссия по трудовым спорам.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, а в части специально оговоренных дополнительных льгот – на членов их семей и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из учреждения. Дополнительные льготы и гарантии, установленные настоящим КД, применяются работодателем к работникам по согласованию с ВОППО.

1.3.2. В случае реорганизации, изменения наименования, смены форм собственности, ликвидации учреждения КД сохраняет своё действие в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.3.3. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.3.4. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. Порядок заключения договора, внесения в него изменений и дополнений.

1.4.1. Стороны определили следующий порядок заключения КД, а также внесения в него изменений и дополнений:

- проект КД (изменений и дополнений в КД) готовит двухсторонняя комиссия (приложение №1);
- при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД (изменений и дополнений в КД) в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать КД в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;
- неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров, а также коллективного трудового спора;
- согласованный вариант КД (изменений и дополнений в КД) обсуждает и утверждает общее собрание работников;
- подписывают КД по поручению общего собрания представители сторон – руководитель гимназии и председатель первичной профсоюзной организации;
- уведомительную регистрацию КД (изменений и дополнений в КД) с приложениями проводит в соответствующих органах по труду представитель работодателя;
- изменения и дополнения в КД оформляются новым приложением к КД с последующим порядковым номером.

1.4.2. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие КД на срок не более трёх лет. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости двухсторонней комиссией в порядке, предусмотренном пунктом 1.4.1. настоящего договора.

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

1.4.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами настоящего КД.

1.4.5. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» в следующих случаях:

- необходимость урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, включая оплату труда;
- заключение и выполнение КД, внесение в него изменений и дополнений;
- отказ работодателя учесть мотивированное мнение ВОППО при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и пунктом 1.5. настоящего КД;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.5. Перечень локальных нормативных актов (далее – ЛНА), при принятии которых работодатель обязан учитывать мотивированное мнение ВОППО (ст. 372 ТК РФ).

1.5.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.5.2. Положение об оплате труда работников (включая систему оплаты труда; порядок, размеры, основания установления компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работникам).

1.5.3. Приказы (распоряжения) по вопросам регулирования трудовых отношений, в том числе по вопросам:

- установления размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- установления объёма работы, учебной и иной нагрузки;
- определения режима труда и отдыха, системы охраны труда;
- увольнения работников по определенным ТК РФ основаниям в связи с сокращением численности или штата, несоответствия занимаемой должности по итогам аттестации и т.д.

1.5.4. Форма расчётного листка.

1.5.5. Соглашение по охране труда.

1.5.6. Графики работы (сменности) всех профессиональных групп работников.

1.5.7. График ежегодных оплачиваемых (основных и дополнительных) отпусков работников.

1.5.8. График (план) подготовки и дополнительного профессионального образования.

1.5.9. График обязательной аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

1.5.10. Инструкции по охране труда по всем должностям (профессиям) по видам деятельности.

1.5.11. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.5.12. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

1.5.13. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.5.14. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат.

1.5.15. Другие ЛНА по соглашению сторон КД.

1.6. Формы участия работников (лично или через ВОППО) в управлении гимназией.

1.6.1. Консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА, перечисленных в п. 1.5. настоящего КД, а также в случаях, предусмотренных российским законодательством.

1.6.2. Участие в разработке ЛНА по вопросам регулирования трудовых и связанных с трудом отношений работников с работодателем.

1.6.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые и связанные с трудом интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД.

1.6.4. Обсуждение планов социально-экономического развития гимназии, вопросов о работе гимназии, внесении предложений по её совершенствованию

1.6.5. Участие в работе коллегиальных органов управления (общее собрание, педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, производственный совет и т.д.).

1.6.6. Участие в разработке и принятии КД, соглашений.

1.6.7. Другие формы управления по соглашению сторон КД.

1.6.8. Неотъемлемой частью КД являются приложения к нему, указанные в тексте (приложения № 1 - № 15).

2. Трудовые отношения

Работодатель при регулировании трудовых отношений обязуется:

2.1. Трудовые отношения в гимназии строить на основании ТД, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). ТД хранится у каждой из сторон договора.

При заключении ТД с педагогическими работниками учитывать положения статей 331, 351¹ ТК РФ.

Срочный ТД заключать в случаях, когда трудовые отношения в гимназии не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

В течение действия трудового договора полностью обеспечивать работников обусловленной ТД работой и не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной ТД.

2.2. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом гимназии. Условия ТД, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим КД, отраслевыми соглашениями, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. В содержании ТД предусматривать обязательные условия оплаты труда, такие как:

- размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, должностной оклад);
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- размеры выплат компенсационного характера за выполнение дополнительной (неаудиторной) работы;
- размеры выплат стимулирующего характера за наличие почётных званий и наград, за стаж работы;
- условия установления иных выплат стимулирующего характера (премий), если их размеры зависят от определённых в гимназии показателей и критериев.

2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих (возможных) изменениях определенных сторонами условий ТД (в том числе об изменениях размера ставки заработной платы, оклада, должностного оклада, размеров иных выплат в соответствии с применяемой в гимназии системой оплаты труда; изменениях объёма работы, учебной нагрузки) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительного соглашения об изменении условий ТД.

Педагогических работников о предполагаемых (возможных) изменениях ТД на начало учебного года предупреждать до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск под роспись.

2.5. Заключать с работником дополнительное письменное соглашение к ТД в следующих случаях изменения определенных сторонами условий ТД:

- при введении новых систем оплаты труда и других изменениях условий оплаты труда;

- изменения размеров и условий выплат за выполнение дополнительных, не связанных с основной трудовой функцией обязанностей работника;
- изменения фактического объёма педагогической и иной работы, в том числе возложении на работника дополнительных обязанностей (неаудиторной работы), не связанных с его основной трудовой функцией;
- перевода (временного или постоянного) на другую работу;
- при условии совмещения работником должностей (профессий);
- длительная замена (свыше двух месяцев) отсутствующего работника;
- и других случаях, определенных трудовым законодательством.

2.6. До подписания ТД с работником знакомить его под роспись с уставом гимназии, ПВТР, положением об оплате труда положением о защите персональных данных, должностной инструкцией, настоящим КД, территориальным и региональным отраслевым соглашением, а также с иными ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.7. При определении должностных обязанностей педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года №761н), в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Обязанности обслуживающего персонала устанавливать в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.8. Заполнять и вести формы учета трудовой деятельности работника (трудовая книжка, личная карточка формы Т-2 и другие документы согласно ПВТР) в порядке и сроки, определенные российским трудовым законодательством.

Стороны исходят из того, что:

2.9. При заключении ТД в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.10. Увольнение (или перевод на другую работу) работника – члена Профсоюза в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, осуществлять с учётом мотивированного мнения ВОППО в порядке, определенном статьями 373, 374 ТК РФ.

2.11. Работники, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной ТД, могут осуществлять в ОУ по основному месту работы на условиях дополнительного соглашения к ТД (ч. 6 ст. 282 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических,

медицинских, фармацевтических работников и работников культуры») следующие виды работ, которые не считаются совместительством и не требуют оформления нового ТД:

- педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, в том числе работу по заведованию кабинетами, лабораториями, отделениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
- педагогическую работу с почасовой оплатой в объёме не более 300 часов в год;
- работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов.

Предоставление педагогической работы указанным выше лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ОУ, иных предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов, центров, институтов) осуществляется с учётом мотивированного мнения ВОППО при условии, что педагогические работники, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической (преподавательской) работой по своей отраслевой специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы (должностного оклада).

2.12. Изменение (уменьшение или увеличение) педагогической (преподавательской) нагрузки работника в течение учебного года с оформлением дополнительного письменного соглашения к ТД осуществлять только:

2.12.1. По соглашению сторон ТД.

2.12.2. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, классов;
- временного увеличения объема педагогической (преподавательской) нагрузки (объема работы) в связи с необходимостью замены временно отсутствующего работника либо в связи с неожиданно открывшейся вакансией;
- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу женщины из отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- возвращение на работу педагогического работника из длительного отпуска продолжительностью до 1 года.

Изменение (уменьшение или увеличение) педагогической (преподавательской) или иной нагрузки (объёма работы) сотрудникам производить в соответствии с нормами ст. 72, 74 ТК РФ.

3. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается настоящим КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ), Республики Марий Эл (далее – РМЭ), муниципальных органов власти.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Разрабатывает с учетом мнения ВОППО положение об оплате труда, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия ЛНА, которое является приложением к настоящему КД (приложение 2).

3.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами;
- формирования размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки») по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- повышенных размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании гимназии;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат компенсационного характера от размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и

количественными показателями, для всех профессиональных групп работников гимназии.

3.2.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип прозрачности).

3.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, уровня образования, квалификационной категории (учёной степени), государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия – право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы (стажа работы с детьми, стажа работы в учреждении) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в гимназии, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- при получении образования (учёной степени) или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора.

Если работник осуществляет трудовую деятельность в режиме неполного рабочего времени, в том числе на условиях работы по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в служебной командировке, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т.п.), то в этих случаях оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает минимального размера оплаты труда.

3.5. Структура заработной платы работников МАОУ «Гимназия №26».

3.5.1. Размер заработной платы работников гимназии состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

3.5.2. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии), к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой квалификационной группы) согласно приложению № 2 к настоящему КД.

3.6. Компенсационные выплаты.

3.6.1. Работодатель осуществляет следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- выплаты работникам за выполнение дополнительной (неаудиторной) работы;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время, а также при выполнении работ в различных условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6.2. Работникам МАОУ «Гимназия №26» в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест по условиям труда и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты за вредные и (или) опасные условия труда в размере до 12 процентов ставки (оклада), но не менее 4 процентов.

Повышенная оплата труда осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда (приложение № 2).

3.6.3. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты (оплата в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях) за следующие условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий:

- 3.6.3.1. за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов);
- 3.6.3.2. за каждый час работы в вечернее время (с 18 до 22 часов) педагогическим работникам, занятым регулярной преподавательской (педагогической) работой по расписанию занятий с детьми;
- 3.6.3.3. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3.6.3.4. за работу в сверхурочное время;
- 3.6.3.5. за работу (включая аудиторную и неаудиторную работы) с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа подряд;
- 3.6.3.6. за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени во время работы в оздоровительных лагерях, а также при проведении туристских походов, экспедиций, экскурсий, соревнований и слетов в полевых условиях;
- 3.6.3.7. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 3.6.3.8. доплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы, непосредственно связанной с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей.

3.6.4. Условия и предельный размер выплат компенсационного характера по всем основаниям настоящего раздела определяются приложением № 2 к настоящему КД. Конкретный размер и порядок компенсационных выплат работнику устанавливаются иными ЛНА (положением, приказом, соглашением), которые принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года, исходя из финансовой обеспеченности учреждения, и закрепляются в ТД работников.

3.7. Стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

Все виды стимулирующих выплат устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников гимназии. Конкретный размер, порядок и условия стимулирующих выплат работникам определяются приложением № 2 к настоящему КД.

3.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по итогам конкретно выполненной (длительно выполняемой)

особо важной и ответственной работы (мероприятия), направленной на его стабильное и эффективное функционирование.

Настоящие выплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

3.7.2. Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки:

3.7.2.1. за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Республики Марий Эл», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» и других почетных званий РФ, РМЭ при условии соответствия их профилю учреждения или деятельности работника;

3.7.2.2. за наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник среднего профессионального образования», Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ и других ведомственных наград и знаков отличия при условии их соответствия профилю гимназии или деятельности работника.

3.7.2.3. Тождественность других почетных званий и знаков отличия профилю учреждения или деятельности работника для установления стимулирующей выплаты работнику (п. 3.7.2.1. - 3.7.2.2.) утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с ВОППО.

3.7.3. Надбавка за стаж работы.

3.7.3.1. Надбавка за стаж работы устанавливается следующим категориям работников (кроме руководящих работников):

- педагогическим работникам – за стаж педагогической работы;
- учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы с детьми либо в образовательном учреждении;

Стаж педагогической работы определяется в порядке, определенном приложением № 3 к настоящему КД.

Тождественность стажа работы, не указанного в приложении № 2, профилю работы в учреждении либо специальности работника для установления настоящей выплаты утверждается приказом руководителя гимназии по согласованию с ВОППО.

3.7.3.2. Выплаты за стаж работы педагогическим работникам на срок первых трех лет работы после окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования:

- по направлению подготовки «Образование и педагогика»;

- или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности);
- либо ОУ высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в ОУ.

Размер выплат работникам по основаниям 3.7.2. – 3.7.3. определяется приложением № 2 к настоящему КД.

3.7.4. Премии по итогам работы.

Премирование работников гимназии производится по итогам работы за установленный период на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с ЛНА (положением), принимаемым работодателем с учетом мнения ВОППО на начало учебного года.

Оценка показателей эффективности труда сотрудников производится комиссией, созданной работодателем с участием ВОППО.

3.7.5. Иные выплаты.

При наличии экономии бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату труда, работникам могут производиться иные выплаты (премии по другим основаниям), в том числе в связи с юбилеем работника, учреждения, профессиональным праздником, а также материальная помощь.

3.7.6. Порядок, условия, размер и периодичность компенсационных и стимулирующих выплат по основаниям 3.6. – 3.7. настоящего раздела определяются ЛНА (положением, приказом), которые принимаются работодателем с учетом мнения ВОППО на начало учебного года, исходя из финансовой обеспеченности учреждения.

3.8. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается ежегодно учредителем дополнительным соглашением к ТД в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с нормативно-правовыми документами по оплате труда работников образования. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем на основе положения, принятого с учетом мнения выборного органа Йошкар-Олинской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера гимназии устанавливаются директором гимназии на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора гимназии с учетом их квалификации и объема выполняемой работы. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты (материальная помощь) устанавливаются в соответствии с действующим в гимназии положением, принимаемым работодателем с учетом мнения ВОППО на начало учебного года.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств гимназии на соответствующий финансовый год.

3.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию.

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории:

- 3.9.1. независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- 3.9.2. за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 4 к настоящему КД, а также в других случаях, не предусмотренных приложением № 4, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), тождественность которых устанавливает работодатель по согласованию с ВОППО;
- 3.9.3. работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- 3.9.4. в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом директора гимназии по заявлению работника и по согласованию с ВОППО.

3.10. Нормы и оплата труда уборщиков служебных помещений.

При нормировании и оплате труда уборщиков служебных помещений использовать норму из расчета 1 штатная единица на каждые 500 квадратных метров убираемой площади.

Оплату труда производить за фактически убираемую площадь исходя из установленного в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих базового оклада за норму убираемой площади.

При расчете заработной платы применять поправочные коэффициенты к окладу работника за особые условия труда:

- уборка (мытьё) панелей, дверей, окон, лестничных маршей и площадок, служебных и классных комнат с мебелью – от 10 до 40 процентов к установленному размеру оплаты труда работника;
- уборка мест общего пользования (санузлов, умывальников) – 10 процентов к установленному размеру оплаты труда работника.

3.11. Оплата времени простоя.

- 3.11.1. Время простоя по вине работодателя, в том числе при временном закрытии ОУ по инициативе органов управления образованием (учредителей), оплачивать в размере не менее двух третей заработной платы работника.
- 3.11.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада).
- 3.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).
- 3.11.4. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 3.12. Работодатель обязуется:
- 3.12.1. Устанавливать размер заработной платы педагогическим работникам на начало каждого учебного года по тарификации с участием ВОППО.
- 3.12.2. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.
- 3.12.3. При выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы (приложение № 5), причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 3.12.4. В целях эффективного расходования средств, направляемых на оплату труда, повышения заработной платы основных работников проводить ежеквартально совместно с профкомом мониторинг размера заработной платы, соотношения переменной и постоянной

величин в структуре заработной платы всех профессиональных групп работников.

- 3.12.5. **Сроки выплаты заработной платы.** Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Установить следующие сроки выплаты заработной платы – *10 и 25 числа текущего месяца*. Согласно части 5 ст. 136 ТК РФ работникам за первый месяц работы после заключения трудового договора с работодателем заработная плата выплачивается в те же сроки пропорционально отработанному времени.
- 3.12.6. Заработную плату по соглашению сторон трудового договора перечислять на счет в кредитной организации, указанный в заявлении работника либо выплачивать на рабочем месте по адресу ул. Зарубина, д. 22.
- 3.12.7. При нарушении установленного пунктом 3.12.5. настоящего КД срока выплаты заработной платы выплачивать работнику одновременно с выплатой задержанной суммы денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 3.12.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в размере, определенном тарификацией на начало учебного года за счет средств работодателя.
- 3.12.9. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников гимназии определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 8), графиками работы, графиком отпусков, а также условиями ТД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с учетом мнения ВОППО в соответствии с трудовым законодательством, в зависимости от занимаемой должности (профессии), условий труда и других факторов.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала гимназии устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю за оклад (должностной оклад).

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад) педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2017 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», части 6 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также от выполнения ими дополнительных обязанностей, возложенных ТД, ПВТР.

Номенклатура педагогических должностей определена постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года № 678.

Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников регламентируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени помимо педагогических работников устанавливается иным категориям работников, определенным ст. 92 ТК РФ.

4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по просьбе работника беременным женщинам; одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения.

По письменному заявлению других категорий работников и по соглашению сторон ТД неполный рабочий день может устанавливаться как при поступлении на работу, так и впоследствии. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа (за исключением льготного стажа) и других трудовых прав.

4.6. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для сторожей. Учетный период – календарный месяц.

4.7. Утверждение работодателем графиков работы, расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

4.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливает руководитель ОУ на каждый учебный год исходя из обеспеченности кадрами и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

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

Учебную нагрузку (педагогическую и иную работу) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать её временно для исполнения на этот период другому работнику.

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

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных частью 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения ВОППО. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

4.11. Порядок и условия привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни определены ст. 113 и 153 ТК РФ.

4.12. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с соблюдением норм, определенных ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника ведется работодателем.

Работа по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии, специальности или должности с оформлением либо без оформления внутреннего совместительства не считается сверхурочной работой.

4.13. Привлечение работников гимназии к выполнению работы, не предусмотренной ТД и должностной инструкцией, допускается только с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя с соблюдением ТК РФ.

4.14. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании ЛНА, принятого с учетом мнения ВОППО.

4.15. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час, кроме работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время.

4.16. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются частью 3 ст. 282 ТК РФ, постановлением Минтруда России от 30.06.2003 г. № 41.

4.17. Время остановки работы учреждения (без обучающихся) по климатическим, санитарно-эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной (педагогической и иной) нагрузки до начала указанного периода. Другие работники (руководящий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) выполняют работу в соответствии с определенной им ТД трудовой функцией. График работы на этот период утверждается приказом руководителя с учетом мнения ВОППО.

4.18. Продолжительность рабочего дня (или рабочей смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.19. Графики сменности утверждаются работодателем с учетом мнения ВОППО и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц. Продолжительность смены не может превышать 10,5 часов подряд, в исключительных случаях, а также в случаях работы по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени – 12 часов подряд. Работа в течение двух смен подряд не допускается.

4.20. Для работников учреждения предоставлять все виды времени отдыха в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Конкретная продолжительность всех видов времени отдыха, в том числе еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) работнику устанавливается ТД, графиком работы (сменности) и ПВТР.

В течение рабочего дня (смены) работнику с продолжительностью рабочего дня (смены) четыре и более часа предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Установить перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время: учителя и тренеры-

преподаватели (во время коротких перерывов между уроками), воспитатели (во время приема пищи детьми), работники кухни, сторожа.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье. Для сторожей выходной день предоставляется по скользящему графику работы.

4.21. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный), как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем ежегодно с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) конкретному работнику определяется ТД в соответствии с российским законодательством, ПВТР.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника и с учётом мнения ВОППО.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и по соглашению сторон ТД может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.23. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе:

если работнику своевременно не была произведена оплата этого отпуска; работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

4.24. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем

году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.25. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением места работы и должности в порядке, определенном положением (приложение № 9).

4.26. Работникам, выполняющим дополнительную работу (вопросы регулирования трудовых отношений, охраны труда) в интересах коллектива за пределами продолжительности рабочего времени по занимаемой должности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня (при условии отсутствия регулярных компенсационных выплат за этот вид неаудиторной работы) за счет внебюджетных средств и в пределах ФОТ по данной должности, не предполагающей оплачиваемой замены другим работником.

4.27. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) продолжительностью от 3 до 5 календарных дней предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке, а также в других случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ, и по соглашению сторон ТД.

5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны в регулировании вопросов подготовки и дополнительного образования работников пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения ВОППО определяет необходимость, формы подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения за счёт средств работодателя, но не реже чем один раз в 3 года.

5.2. В период действия настоящего КД организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (приложение №8).

5.3. На весь период подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за работником место работы (должность, профессию), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для подготовки и дополнительного профессионального образования в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных ст. 187 ТК РФ.

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования и основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, имеющих государственную

аккредитацию образовательные программы, для получения ими образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённом между работником и работодателем в письменной форме.

5.5. Содействовать работникам, желающим пройти подготовку, для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, трудовым договором. Если подготовка осуществляется по направлению работодателя, предоставлять работникам, получающим второе профессиональное образование (переобучение), гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

5.6. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации в целях установления им первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5.7. Аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности проводить с участием и учетом мотивированного мнения ВОППО.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

6.2. Уведомление должно содержать документ учредителя, проекты штатного расписания и приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакансий, список внутренних и внешних совместителей по сокращаемым должностям(профессиям) с указанием объёма их нагрузки (работы) и предлагаемые варианты трудоустройства.

6.3. В случае массового высвобождения работников согласно критериям, определенным территориальным отраслевым соглашением, уведомление должно содержать его социально-экономическое обоснование.

6.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы за счёт внебюджетных средств.

6.5. В случае предстоящего высвобождения численности или штата работников и одновременного создания иных рабочих мест в учреждении

способствовать опережающему обучению высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

6.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу ранее уволенных (или подлежащих увольнению) из учреждения инвалидов, одиноких матерей и отцов, других добросовестно работавших работников.

6.8. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

6.9. При сокращении численности или штата высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством о труде (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.10. По ходатайству и с учетом мнения ВОППО при наличии экономии бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату труда, выплачивать высвобождаемым работникам дополнительную материальную помощь в размере 2 ставок заработной платы, окладов (должностных окладов).

6.11. Не допускать увольнения работников по сокращению численности или штата:

6.11.1. За пять лет до наступления срока, установленного для выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе на досрочную трудовую пенсию по старости;

6.11.2. Одновременно двух работников из одной семьи.

6.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата педагогических работников установить следующие **критерии высокой производительности труда и квалификации** (часть первая статьи 179 ТК РФ) для определения преимущественного права на оставление на работе:

6.12.1. Соответствие полученной в сфере основного либо дополнительного профессионального образования специальности профилю работы (занимаемой должности).

6.12.2. Уровень профессионального образования (высшее или среднее; ученая степень).

6.12.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.

6.12.4. Динамика уровня обученности учеников (воспитанников).

6.12.5. Личные профессиональные достижения работника.

6.12.6. Наличие отраслевых и государственных наград, почетных званий, знаков отличия.

6.12.7. Дополнительное профессиональное образование (специализация), влияющее на качество образовательной услуги по занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению работодателя.

6.12.8. Непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности (регулярность, не реже одного раза в три года, подготовки по профилю трудовой функции).

6.13. Определить дополнительное преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ также:

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет и менее до выхода на пенсию);
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденному от основной работы председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации;
- лицам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью по представлению МАОУ «Гимназия № 26»;
- молодым специалистам («молодой специалист» - работник, впервые окончивший образовательное учреждение (организацию) высшего образования или среднего профессионального образования и заключивший в течение трёх лет после его окончания трудовой договор с образовательным учреждением по педагогической специальности).

6.14. Работникам, перечисленным в пункте 6.13., учитывать дополнительное преимущественное право на оставление на работе при условии соответствия их занимаемой должности и по согласованию с ВОППО.

7. Гарантии, льготы и компенсации

При регулировании вопроса гарантий, льгот и компенсаций работникам стороны исходят из того, что:

7.1. На работников МАОУ «Гимназия № 26» распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления, а также федеральным, региональным и территориальным отраслевым и иными соглашениями.

7.2. Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников – в негосударственные фонды; перечисляет страховые взносы по перечню и в размерах, определённых российским законодательством либо поручением работника, составленным в письменной форме.

7.3. Проведение вакцинации по национальному календарю, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических

(в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, профессионально-гигиенического обучения работников осуществляется за счёт средств работодателя.

7.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры а также среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступивших самостоятельно для получения ими образования соответствующего уровня впервые, в том числе докторантам, аспирантам и соискателям, предоставляются гарантии и компенсации в порядке и размерах, определённых российским законодательством, и по соглашению сторон ТД.

7.5. В случае направления работника в командировку, в том числе для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месту работы (основной должности, профессии), оплачивать командировочные расходы по проезду, провозу багажа, проживанию (найму жилого помещения). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками работников, определяются ЛНА, принятым с учётом мнения ВОППО, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

7.6. При подготовке и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории педагогических работников в рамках действующего законодательства и полномочий сторон настоящего КД принимать меры по:

- 7.6.1. Соблюдению процедуры аттестации согласно действующему в отрасли порядку, установленному для аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- 7.6.2. Предоставлению всех прав и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, федеральным, региональным соглашениями и настоящим КД (приложение № 4, 8);
- 7.6.3. Освобождению от обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности (кроме соискателей на руководящую должность) подлежат работники:
 - а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в МАОУ «Гимназия № 26»;
 - б) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
 - в) беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами в) и г), возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом д), возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

Стороны договорились:

7.7. В пределах экономии бюджетных средств по МАОУ «Гимназия № 26» и внебюджетных поступлений осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

7.7.1. Выпускникам образовательных учреждений высшего образования и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения (при получении высшего или среднего профессионального образования) и при поступлении впервые на работу в МАОУ «Гимназия № 26» на педагогическую специальность выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере ставки, должностного оклада одновременно с заработной платой за первый месяц, отработанный полностью;

7.7.2. Выплачивать денежные компенсации при использовании работником – с согласия и с ведома работодателя и в его интересах личного имущества – за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещать расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется письменным соглашением сторон ТД;

7.7.3. Оказывать материальную помощь, в том числе работникам, выходящим на трудовую пенсию по старости (возрасту) в размере, определенном ЛНА, принятом с учётом мнения ВОППО;

7.7.4. Поощрять работников за безупречный, добросовестный труд при стаже работы в МАОУ «Гимназия № 26» не менее 5 лет в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и внебюджетных средств в размере, определяемом ЛНА, принятым работодателем с учётом мнения ВОППО;

7.7.5. Удешевлять за счет внебюджетных средств стоимость питания, оздоровительных услуг (посещение бассейнов, тренажерных залов, стадионов, катков), путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, иных услуг по оздоровлению, восстановлению и коррекции здоровья работников в рамках программы «Здоровье нации», получаемых работниками по их инициативе или инициативе работодателя. Размер льготы определять письменным соглашением работодателя и профкома;

7.7.6. Оборудовать и содержать комнату отдыха и психологической разгрузки, помещение для приёма пищи работников в рабочее время;

7.7.7. Обеспечить условия для получения работниками за их счет в режиме рабочего дня одноразового полноценного горячего питания в МАОУ «Гимназия № 26» (п. 15 части 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Стороны КД обязуются:

7.8. Обеспечивать эффективное и социально справедливое использование средств, выделяемых на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей.

Выделение путевок осуществлять комиссией, созданной на паритетных началах из представителей работодателя и работников (членов профсоюза).

Своевременно направлять заявки в территориальную комиссию администрации города на оздоровление и отдых детей и их работников.

Преимущественное право на получение путевок для детей предоставлять одиноким родителям, педагогическим (оба родителя работают в муниципальной системе общего образования), многодетным и малоимущим семьям.

7.9. Обеспечивать в МАОУ «Гимназия № 26» санитарно-бытовые и медицинские условия в период исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с требованиями охраны труда согласно ст. 223 ТК РФ.

Проком обязуется:

7.10. Организовывать совместно с работодателем проведение мероприятий с работниками и их детьми, неработающими пенсионерами, вышедшими на заслуженный отдых из МАОУ «Гимназия № 26».

7.11. Осуществлять за счет средств Профсоюза поощрение членов Профсоюза и их детей – победителей и призеров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза.

Направления и размер настоящих и других выплат членам Профсоюза определяются постановлением городского комитета Профсоюза в соответствии с планом работы и сметой расходов на каждый календарный год согласно Положению Йошкар-Олинской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

7.12. Предоставлять скидку членам Профсоюза и ближайшим родственникам (детям, супругам, родителям) в размере от 12 до 20% стоимости путевки в санаторий «Кленовая гора», пансионат «Яльчик» и ДООЦ «Таир» (семейный отдых), а также в другие здравницы России, принадлежащие системе профессиональных союзов. Конкретный размер льготы определяется собственником в зависимости от времени приобретения путевки (времени года, в летнее время – месяца).

Стороны настоящего КД пришли к согласию:

7.13. Все дополнительные гарантии, льготы и компенсации работникам, установленные разделом VII, а также другими разделами настоящего КД сверх норм, установленных ТК РФ, иными законодательными и нормативно-правовыми актами России, предоставляются работодателем по согласованию с профкомом.

8. Охрана труда и здоровья

Стороны в регулировании вопроса охраны труда и здоровья исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

Стороны берут на себя обязательства:

8.1. Ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

8.2. До 15 января принимать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нём организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц.

8.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда (два раза в год), состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий.

8.4. Обеспечить через систему административно-общественного контроля (приложение № 11) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей:

8.4.1. Без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.4.2. Лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязуется:

8.5. Создавать необходимые условия для санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения, охраны и укрепления здоровья, организации питания работников (не менее одного раза в рабочую смену).

8.6. Предусматривать ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением, средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 2% фонда оплаты труда.

8.7. Осуществлять работу по охране и безопасности труда работников в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

8.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.9. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в следующем – при необходимости.

8.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства по нормам, определенным настоящим КД (приложения № 10-11).

8.11. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения ВОППО.

8.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками гимназии на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к предупреждению в дальнейшем.

8.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

8.15. Обеспечивать:

8.15.1. Наличие инструкций по охране труда, утвержденных с учетом мотивированного мнения профкома, на каждое рабочее место и на все виды работ;

8.15.2. Приобретение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет гимназии;

8.15.3. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя;

8.15.4. Обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;

8.15.5. Создание условий для соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8.15.6. Работу комиссии по охране труда, созданную из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации;

8.15.7. Ведение трехступенчатого административно-общественного контроля охраны труда (приложение № 11);

8.15.8. Ежегодное проведение смотра помещений и мест повышенного риска (пищеблока, мастерских, спортивного зала, кабинетов химии, информатики) на соответствие безопасным условиям труда;

8.15.9. Прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований, а также внеочередных медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.16. Обеспечивать беспрепятственный допуск и содействие уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома, членам комиссий по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда, реализации прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в размерах, определенных российским законодательством.

8.17. В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда или профсоюзного комитета.

8.18. Один раз в полгода информировать работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.19. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и других работников, специалистов, а также уполномоченного лица по охране труда и членов комиссии по охране труда.

8.20. Предоставлять работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, следующие компенсации:

- компенсационные выплаты в размере от 4% до 12% за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- повышенная оплата за каждый час работы в ночное время в размере 50%;
- повышенная оплата педагогическим работникам за каждый час работы в вечернее время в размере 20%;
- дополнительный оплачиваемый отпуск по перечню профессий и должностей, определенному настоящим КД.

Конкретный перечень работ, должностей (профессий), размеры выплат определяются приложением № 6, 7 к настоящему КД.

8.21. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда.

8.22. Работники обязуются:

- 8.22.1. Выполнять требования в области охраны труда;
- 8.22.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; выполнять первую ступень административно-общественного контроля охраны труда на своем рабочем месте;
- 8.22.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 8.22.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 8.22.5. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования в установленные работодателем сроки;
- 8.22.6. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

8.23. Профком обязуется:

- 8.23.1. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совместной комиссии по охране труда, проведении общественного контроля состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве, приёме гимназии по условиям труда к новому учебному году.
- 8.23.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда; обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, руководить его деятельностью.
- 8.23.3. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в МАОУ «Гимназия № 26», выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных КД, соглашениями и программами по безопасности учреждения.
- 8.23.4. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда. При необходимости представлять их интересы в органах государственной и муниципальной власти, суде.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, её выборных органов (председателя, профкома) определяются ТК РФ, ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», иными законами РФ, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых – федерального, регионального, территориального соглашений, устава МАОУ «Гимназия № 26», настоящего КД.

Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, установленные российским законодательством, способствовать её деятельности и не препятствовать её функционированию.

9.2. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Принимать решения, ЛНА с учетом мотивированного мнения ВОППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ. Согласовывать с профкомом:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть 3 ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- систему оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 135, 144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- сокращение штата или численности работников; массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение ПВТР;
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление и утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасны и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.4. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, совещаний в согласованное время, выделять для этой цели безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, а также

помещения для хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы с членами Профсоюза, доступное для всех работников место для размещения информации, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы на условиях, определенных территориальным и региональным отраслевым соглашениями.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на централизованный счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель признаёт гарантии ВОППО (председателя, заместителей председателя, членов профкома):

- работникам, выполняющим дополнительную (неаудиторную) работу по регулированию социально-трудовых отношений сотрудников и входящих в состав ВОППО, устанавливать за счет средств учреждения ежемесячные компенсационные выплаты в размере от 10% до 30% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на условиях, определенных положением по оплате труда (приложение № 2);

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия органа, членами которого они являются, а председатель первичной профсоюзной организации или его заместители – без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа – президиума Йошкар-олинского городского комитета Профсоюза.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

- увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением (в том числе по пунктам 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ), а равно изменение обязательных условий трудового договора (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 и др.), допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- работников, избранных в состав профсоюзных органов, освободить от выполнения трудовой функции с сохранением среднего заработка на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе

вышестоящих выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинаров, совещаний и других мероприятиях периодичностью не чаще одного раза в месяц и не более 12 дней в календарном году;

– увольнение по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий не допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ), без соблюдения порядка, установленного ст. 374 ТК РФ;

– обеспечивать предоставление других гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД (ст. 374, 376 ТК РФ).

Стороны пришли к согласию, что работодатель обязуется:

9.7. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Содействовать организации правового просвещения работников в режиме работы учреждения.

9.9. По согласованию с профкомом включать представителей профсоюзной организации в состав органов самоуправления, советов, комиссий учреждения по тарификации, по установлению работникам компенсационных и стимулирующих выплат, по оценке эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионному обеспечению, награждению и другим комиссиям.

9.10. При принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций, положений), учитывать мотивированное мнение ВОППО в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.11. Предоставлять руководителю ВОППО или его представителю возможность участия в работе коллегиальных органов управления гимназией, оперативных совещаниях.

Предоставлять возможность профкому, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий КД, соглашений, обеспечения безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений работодатель обязуется сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.12. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, другие должностные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

10. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД. Представлять во взаимоотношениях с работодателем по настоящему КД интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на условиях, определенных первичной организацией Профсоюза.

10.2. Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении КД и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, индивидуальных и коллективных трудовых споров, соблюдения законодательства о труде.

10.3. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.4. Совместно с представителем работодателя:

- при необходимости создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах и в период осуществления контроля выполнения настоящего КД;
- организовать работу комиссий по трудовым спорам и по охране труда;
- организовать правовое просвещение работников;
- участвовать в работе комиссий по тарификации, по установлению работникам компенсационных, стимулирующих и иных выплат, по оценке эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, наградной и других;
- контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников в пенсионные фонды;
- вести учет работников и их детей, нуждающихся в оздоровлении и санаторно-курортном лечении, своевременно совместно с работодателем направлять заявки уполномоченному лицу;
- способствовать работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- проводить мероприятия с работниками и их детьми согласно ежегодному плану;
- предоставлять для ознакомления отчет общему собранию работников о выполнении взаимных обязательств по настоящему КД (2 раза в год).

10.5. **Обеспечить общественный контроль** соблюдения в гимназии законодательства о труде (норм и оплаты труда, режима труда и отдыха, норм и правил охраны труда), в том числе:

- своевременного заключения дополнительных соглашений к ТД в связи с изменением условий труда;

- соблюдения сроков выплаты заработной платы, пособий по социальному страхованию;
- соблюдения порядка и условий установления работникам компенсационных и стимулирующих выплат, определенных настоящим КД и приложениями к нему;
- соблюдения процедуры аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, а также заявленной квалификационной категории;
- своевременности и правильности внесения записей в трудовые книжки, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;
- выполнения условий настоящего КД и соглашения по охране труда;
- соблюдения работодателем установленных работникам российским законодательством, настоящим КД социальных гарантий и льгот.

10.6. При необходимости направлять учредителю заявление о нарушениях в учреждении трудового законодательства, условий КД, соглашений с требованием о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя, иных должностных лиц (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятия ЛНА без соблюдения процедуры учёта мнения ВОППО (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.8. При необходимости обращаться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий КД, соглашений.

10.9. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение о расторжении работодателем ТД с работниками – членами Профсоюза либо принятия ЛНА в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим КД (ст. 373 ТК РФ).

11. Заключительные положения. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Настоящий КД заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания. стороны договорились не позднее трех месяцев до истечения срока действия настоящего КД начать переговоры по продлению действующего и заключению нового договора.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД направляет КД с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью, в орган по труду для уведомительной регистрации. Профком регистрирует КД в те же сроки в вышестоящем профсоюзном органе (Йошкар-Олинском горкоме Профсоюза).

11.3. Текст КД со всеми приложениями работодатель доводит до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и направляет:

- в бухгалтерию (приложение № 2 «Положение об оплате труда») – для предоставления работникам необходимых льгот, гарантий, компенсаций;
- в кадровую службу (документоведу или секретарю) – для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников;
- в профсоюзный комитет – для контроля выполнения КД;

11.4. стороны представляют друг другу необходимую информацию о выполнении условий КД не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему КД или в связи с ним, разрешать путем переговоров и по согласованию сторон.

11.5. Текущий контроль выполнения настоящего КД осуществляет Комиссия, созданная на равноправной основе из представителей работодателя и работников (приложение № 1), которая:

- разрабатывает ежегодно план мероприятий по реализации настоящего КД с указанием конкретных сроков и ответственных лиц;
- два раза в год готовит отчет о ходе выполнения КД;
- организует рассмотрение хода выполнения КД: по итогам полугодия – на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета, по итогам года – на общем собрании работников;
- проводит организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий КД. Разъясняет работникам условия КД, разрешает конфликты по применению (нарушению) условий КД.

11.6. В ходе реализации КД регулярно обмениваться информацией, по мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы, принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего КД.

11.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, за отказ от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения КД, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским законодательством.