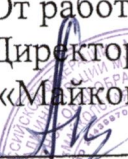



Коллективный договор на период 2023-2025 гг.

УТВЕРЖДЕНО:
на общем профсоюзном
собрании коллектива
МБОУ «Майкопская гимназия №22»
Протокол № 1 от 27.02.2023 г.

От работодателя:
Директор МБОУ
«Майкопская гимназия №22»
 И.В. Андреева
27.02.2023 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.Н. Карпунина
27.02.2023 г.

Город Майкоп
2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Майкопская гимназия № 22» (далее - МБОУ «Майкопская гимназия № 22») в лице директора Андреевой Ирины Витальевны, действующей на основании Устава (далее- Работодатель) с одной стороны, и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Майкопская гимназия № 22» в лице председателя Первичной профсоюзной организации (далее- Профсоюз) Карпуниной Елены Насурлановны, действующей на основании протокола заседания Первичной профсоюзной организации работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Майкопская гимназия № 22» (далее - Работники) с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, Отраслевым соглашением по учреждениям системы Министерства Образования РФ.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

1.4. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

1.5. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и максимального социального и материального благополучия работников.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.8. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем всех работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.9. Профсоюз признает свою ответственность за решение в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.10. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22». Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30,377).

1.12. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего

коллективного договора и подтверждают обязательность исполнения его условий.

1.13. В период действия коллективного договора Работники содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.14. Стороны договорились:

1.14.1. Предоставлять возможность представителям сторон принимать участие в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; проведении взаимных консультаций; предоставлении сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.14.2. Основные права и обязанности Работников.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.14.3. Профсоюз как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественно выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- участвовать в работе по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре КД, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают несогласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.14.4. Основные права и обязанности Работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, пожарной безопасности;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работнику равную оплату за труд равной ценности;
- производить оплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц;
- заработная плата за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца – 1 числа следующего за расчетным;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления Профсоюза, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МБОУ "Майкопская гимназия №22";

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.14.4. Установление либо изменение условий труда в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения Работников в лице Профкома.

Работодатель с целью улучшения положения работников принимает локальные нормативные акты согласно статье 8, ч.3 Трудового кодекса РФ с учётом мнения Работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- Положение о выплатах стимулирующего характера;
- Положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

1.15. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ на 2020-2023гг. (утвержден 27.02.2023 г., зарегистрирован 2023 г.), вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.15.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.15.2. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.17. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.19. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.20. При смене формы собственности МБОУ «Майкопская гимназия № 22» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.21. При ликвидации МБОУ «Майкопская гимназия № 22» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.22. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. Дважды в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на Общем собрании МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (МБОУ «Майкопская гимназия № 22»), наделенное правом заключать трудовые договоры, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

2.3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

Допускается изменение определенных сторон условий трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4.1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст.59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в МБОУ «Майкопская гимназия № 22»:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, поступающими на работу в МБОУ «Майкопская гимназия № 22», созданную на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.4.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.4.3. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения Работника:

- об испытании;
- о неразглашении им охраняемой законом тайны;
- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.4. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.4.5. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Работодатель признает право работников на осуществление ими самозащиты трудовых прав, предусмотренных действующим законодательством, включая право работников на отказ от принудительного труда и на объявление забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

Профком осуществляет в пределах компетенции, контроль над расторжением трудового договора в следствии:

- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81 п. 3 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п.5ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

2.10.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МБОУ, изменением подведомственности МБОУ либо его реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Основаниями для увольнения педагогического работника МБОУ «Майкопская гимназия № 22» по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- грубое нарушение Устава МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ст.81 п.5 ТК РФ, Закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Увольнение по вышеуказанным основаниям осуществляется Работодателем при согласии первичной профсоюзной организации МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

Работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.10.2. При приеме на работу (при заключении трудового договора) работник должен представить документы, предусмотренные частью первой ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости (в порядке и по форме, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел) – при поступлении на работу, к которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К работе с детьми не допускаются граждане с неснятой или непогашенной судимостью, лица, когда-либо осуждённые по тяжким или особо тяжким статьям УК РФ, а также за сексуальные преступления в отношении несовершеннолетних. В отношении иных граждан, ранее подвергавшихся уголовному преследованию, вопрос о допуске их к такой работе должен решаться в индивидуальном порядке.

В соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ заключение трудового договора при отсутствии у лица, поступающего на педагогическую работу, документа об образовании является нарушением ТК РФ при заключении трудового договора и может служить основанием для его прекращения по п.11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Если при заключении трудового договора работником были представлены подложные документы об образовании, то трудовой договор с ним должен быть расторгнут по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МБОУ «Майкопская гимназия № 22», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10.3. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.10.4. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ;
- Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225;
- Проводит разъяснительную работу с персоналом и консультирует сотрудников по вопросам перехода с бумажных трудовых книжек на электронные сведения о трудовой деятельности;
- Разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н.

2.10.5. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.10.6. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

2.10.7. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.10.8. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах:

- расходы по проезду - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- расходы по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 500 рублей в сутки;
- дополнительные расходы (суточные) - в размере не менее 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.

2.10.9. Выплачивает выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка работника в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора при отказе работника от продолжения работы.

2.11. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность на благо МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и другие достижения в работе в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» применять следующие виды поощрений:

- Благодарность МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- Почетная грамота МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- Представление к награждению ведомственными, отраслевыми, государственными наградами Российской Федерации.

В МБОУ «Майкопская гимназия № 22» могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений.

2.11.1. Выполняет обязательства, в соответствии с которыми класс, которому определен классный руководитель, должен сохраняться за данным педагогом до момента выпуска.

2.12. Профком:

2.12.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ и другим, указанным в Коллективном договоре.

2.12.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.12.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

2.12.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Работодатель обеспечивает занятость работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

3.2. Стороны признают необходимым проводить анализ кадрового потенциала «Майкопская гимназия № 22», в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

3.3. При принятии решений о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ). В уведомлении Работодатель указывает основание для принятия указанного решения, число увольняемых по сокращению численности или штата работников, категории и сроки, в течение которых намечено осуществить сокращение.

Работодатель уведомляет 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 (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и работникам информацию о возможном массовом увольнении.

3.4. Работники МБОУ «Майкопская гимназия № 22» о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращении численности или штата работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

3.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБОУ «Майкопская гимназия № 22» (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.6. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

3.7. Стороны договорились, что:

3.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на работу при появлении вакансий.

3.7.3. При появлении новых рабочих мест в МБОУ «Майкопская гимназия № 22», в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

3.7.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.9. В целях обеспечения выполнения пункта 3.8. Работодатель использует естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;
- увольняет совместителей;
- приостанавливает прием новых работников других профессий;
- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничивает совмещение профессий.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МБОУ «Майкопская гимназия № 22», сокращением численности или штата работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22», предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства МБОУ «Майкопская гимназия № 22»).

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБОУ «Майкопская гимназия № 22» (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса РФ.

3.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой пункта 3.4., выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

IV. Работа организации в условиях неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановки

4.1. При решении вопросов организации деятельности педагогического коллектива в условиях неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановки следует руководствоваться приказом Минобрнауки от 11 мая 2016 года № 536, п.п. 4.1, 4.2, 4.5, 4.6, 5.1, согласно которым:

- каникулярное время, периоды отмены занятий являются для педагогов рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени педагогов;
- педагогические работники в эти периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в

каникулярное время либо в период отмены или приостановки занятий), а также используют это время для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке;

режим рабочего времени всех работников в каникулярное время, а также в период отмены или приостановки занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

4.2. Перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является временным изменением условий трудового договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

4.3. При этом за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

4.4. Трудовая функция работника не изменяется, тогда как временно меняется лишь режим его работы (ч. 3 ст. 312.1. ТК РФ).

4.5. Перевод работников на дистанционную работу оформляется распорядительным актом руководителя организации, в котором оговариваются условия удаленной работы и её сроки.

4.6. Условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, закрепляется в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ.

4.7. Ограничительные мероприятия (карантин) вводятся (отменяются) на основании предложений, предписаний главных государственных санитарных врачей и их заместителей решением Правительства РФ или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления (ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

V. Осуществление педагогическими работниками функций классного руководителя

5.1. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается.

5.2. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

5.3. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

5.4. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежном осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

5.5. Должна соблюдаться преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

5.6. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

5.7. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется в соответствии с приказом работодателя и с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

5.8. Работодатель имеет возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству, согласно решения комиссии, созданной приказом по организации для оценки деятельности педагогического работника в качестве классного руководителя.

VI. Профессиональная подготовка (переподготовка) и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2. Педагогические работники обязаны повышать квалификацию по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ- № 273-ФЗ от 21.12.2012г).

6.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ «Майкопская гимназия № 22» определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ «Майкопская гимназия № 22» (ст. 196 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязан:

6.5.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.5.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

6.5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению выше стоящей организации, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

6.5.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом РФ 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408).

6.5.5. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится аттестационной комиссией МБОУ «Майкопская гимназия № 22» один раз в пять лет на основе оценки

профессиональной деятельности педагога в соответствии с распорядительным актом директора МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

6.5.6. Результаты аттестации о несоответствии педагога занимаемой должности могут послужить основанием для его увольнения в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию не является обязательным, но допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Кроме того, не допускается увольнение по данному основанию (т.е. в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ) педагогических работников из числа лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

6.5.7. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к должностному окладу, тарифной ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

VII. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22», утвержденными Работодателем по согласованию с профкомом (ст.91 ТК РФ) (**Приложение №1**);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным Работодателем;
- годовым календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем;
- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

7.1.1. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «Майкопская гимназия № 22» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.2.1. Ненормированный рабочий день устанавливается для директора МБОУ «Майкопская гимназия № 22», заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе (ст.101 ТК РФ)

7.3. Для педагогических работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (утверждены

Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10»; пункт 10.10. СанПиН), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, локальным актом МБОУ «Майкопская гимназия № 22», с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22», тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- подготовкой к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучением индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- ведением журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- выполнением дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участием в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;
- выполнением дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; других дополнительных видов работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- дежурствами в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между

занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по МБОУ «Майкопская гимназия № 22» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Режим рабочего времени для отдельных учителей, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», при условии загрузки их до установленной нормы (т.е. до 18 часов в неделю) другой педагогической работой.

Выплата ставки заработной платы в полном размере на указанных условиях гарантируется следующим учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

7.6. При составлении расписаний учебных занятий Работодатель должен максимально предусмотреть нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

7.7. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам может быть предоставлен еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день совещаний, общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовым договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.8.1. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время (сторож).

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение к сверхурочным работам допускается без письменного согласия Работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с действующим законодательством. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

7.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.11. Периоды каникул, т.е. перерывы в учебных занятиях, предоставляемые для отдыха обучающихся, для работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» к перерывам для отдыха не относятся, а являются для них рабочим временем, если каникулярные периоды одновременно не совпадают с ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками работников.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки или педагогической работы, определенному им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Увеличение их рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.2 Положения о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений (Утвержденном Приказом Минобразования России от 27.03.2006г. № 69), возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работ намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и графиками работ с указанием их характера. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

7.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МБОУ «Майкопская гимназия № 22», графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

7.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом, и доведенным до работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года и не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ). Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

7.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам МБОУ «Майкопская гимназия № 22» продолжительностью 56 календарных дней. Для других категорий Работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется

ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчёта 6-дневной рабочей недели (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

7.16.1. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- работники, при наличии у них путевок на лечение.

7.16.2. Супругам, родителям и детям, работающим в МБОУ «Майкопская гимназия № 22», предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.17. Работодатель оплату отпуска производит не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 п. 9 ТК РФ).

7.18. Работодатель предоставляет по письменному заявлению педагогов, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы (должности) (ст. 335 ТК РФ). Стаж непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. При предоставлении отпуска учитывается фактически проработанное время. Фактически отработанные периоды суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев. Также учитывается время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет.

За работниками, находящимися в отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов)).

7.19. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы, возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» (ст. 122 ТК РФ).

7.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 14-125 ТК РФ.

Неиспользованная часть отпуска в связи с отзывом должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.20.1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансирования (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

7.20.2. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем учебном году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБОУ «Майкопская гимназия

№ 22», допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий учебный год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

7.20.3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.20.4. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска на основании письменного заявления Работника в случае:

- его бракосочетания продолжительностью 3 дня;
- бракосочетания детей Работников продолжительностью 3 дня;
- рождение ребёнка продолжительностью 3 дня;
- смерти близких родственников продолжительностью 3 дня;
- несчастных случаев продолжительностью 3 дня;
- других уважительных причин продолжительностью 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации в каникулярное время продолжительностью до 5 дней;
- руководителям методических объединений в каникулярное время продолжительностью до 3 дней;
- за полную отработку учебного года без пропуска рабочих дней по листку временной нетрудоспособности в каникулярное время — 3 дня;
- библиотекарю в каникулярное время продолжительностью до 10 дней;
- членам профсоюзного комитета в каникулярное время продолжительностью до 3 дней.

7.20.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6 дней (ст. 119 ТК РФ)

7.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ч. 2, ст. 263 ТК РФ):

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до – 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (равно, как и службы в органах МВД) – 14 календарных дней в году;
- сопровождение детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 день;
- работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году;
- рождение ребенка, регистрация брака – 5 дней.
- проводы детей в армию – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 3 дня;
- празднование серебряной, золотой свадьбы – 3 дня;
- организация похорон – 5 дней;
- ликвидация серьезных аварий в доме – 3 дня;
- последний звонок для детей сотрудников - 1 день.

7.22. Предоставляются дополнительные отпуска следующим категориям работников без сохранения заработной платы с учетом производственных возможностей МБОУ «Майкопская гимназия № 22»:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 3 дня;
- секретарю – 3 дня;
- документоведу – 3 дня.

7.23. Нерабочими праздничными днями с сохранением заработной платы считаются дни, согласно ст.112 ТК РФ.

7.24. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается:

- на 1 час – для всех работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

VIII. Оплата и нормирование труда

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера;
- Положение о распределении выплат стимулирующего характера (премий);
- другие локальные акты.

8.2. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. Система оплаты труда в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, новой системой оплаты труда работников бюджетной сферы, на основе «эффективного контракта», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Майкопская гимназия № 22» муниципального образования «Город Майкоп» (**Приложение №2**) с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) мнения профсоюзного комитета МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

8.2.2. Для отдельных работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22», не относящихся к работникам образования, должностные оклады устанавливаются в соответствии с типовыми положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования "Город Майкоп", по иным видам экономической деятельности.

8.3. МБОУ «Майкопская гимназия № 22» в пределах имеющихся средств на оплату труда работников:

- самостоятельно определяет повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, размеры доплат и других видов материального стимулирования;
- обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

8.4. Заработная плата работника МБОУ «Майкопская гимназия № 22» включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

8.4.1. Размеры окладов устанавливаются на основе отнесения должностей работников и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, которые / утверждены соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

8.4.2. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУ «Майкопская гимназия № 22», или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

8.5. Размер оплаты труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества работы и не ограничивается максимальным размером.

8.6. Заработная плата выплачивается Работнику в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца - до 1 числа следующего за расчетным.

8.7. Заработная плата перечисляется на индивидуальный счет Работника, открытый в кредитной организации. В исключительных случаях (на период оформления дебетовой карты и др.) заработная плата выплачивается через кассу МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений МО «Город Майкоп»».

8.8. При выплате заработной платы МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений МО «Город Майкоп»» выдает в установленном законодательством порядке расчетный листок с указанием всех видов начислений и удержаний за прошедший месяц.

8.9. Не допускается оплата труда, ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда, если Работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности. По всем видам платежей из зарплаты Работника не может вычитаться более 50% начисленной месячной заработной платы.

8.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.11. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

8.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

8.13. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

8.14. Оплата труда в выходные и праздничные дни производится в двойном размере данному Работнику (ст.153 ТК РФ).

8.15. Оплата работ в сверхурочное время производится в двойном размере.

8.16. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности штата с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2-х

месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате по сокращённой должности (ставке).

При переводе Работника в соответствии с медицинским заключением – в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» за ним сохраняется прежний средний заработок течение 2-х месяцев со дня перевода.

8.17. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.18. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего среднего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.19. Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в ближайший день, установленный для выплаты заработной платы.

8.20. Пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения Работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется бухгалтерией в ближайший день, установленный для выплаты заработной платы.

8.21. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

8.22. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.23. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

8.24. Работодатель обязуется:

8.24.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 234 Трудового кодекса РФ, приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса РФ, в размере неполученной заработной платы.

8.24.2. Сохранять за Работниками из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, городского соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Выплатить Работникам, участвовавшим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада)

8.24.3. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ «Майкопская гимназия № 22». Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или

количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых МБОУ «Майкопская гимназия № 22» является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При возложении на учителей, для которых МБОУ «Майкопская гимназия № 22», является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

8.24.4. Знакомить под роспись работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

8.25. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.2. Для реализации этих задач согласовать с профсоюзным комитетом проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

9.3. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективным договором и соглашениями по охране труда, но не менее, чем 0,2% суммы бюджетных ассигнований на содержание МБОУ «Майкопская гимназия № 22»

9.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

9.5. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

9.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

9.7. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

9.8. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с утвержденным порядком. Оценка проводится не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

9.9. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда выплаты компенсационного характера по результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ)

в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.

Размер доплат устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.10. По результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

9.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г., обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств Работодателя.

9.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

9.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

9.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

9.15. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности его 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 размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

9.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников по видам выполняемых работ с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.19. Профсоюз обязуется:

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- помогать администрации в подготовке МБОУ «Майкопская гимназия № 22» к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также по вопросам условий и охране труда, безопасности на производстве;
- контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- контролировать расходование финансовых средств, выделяемых на охрану труда.
- избрать уполномоченного по охране труда профсоюза. Оказывать ему необходимую помощь в возложенных на него обязанностях.
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, в создании и совместной работе комиссии по охране труда.
- обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.20. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9.21. Стороны договорились, совместно:

9.21.1. Для реализации задач по созданию условий и охраны труда ежегодно заключать Соглашение по охране труда Работодателя и Профсоюза.

9.21.2. Работодатель разрабатывает, а профсоюз согласовывает инструкции по охране труда для всех работников и по всем видам работ.

9.21.3. Профсоюз имеет право проводить независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Если экспертиза подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на здоровье, Работодатель компенсирует профсоюзу понесенные им затраты.

9.21.4. Создать на паритетных началах совместную комиссию по охране труда и оказывать всемерное содействие в её работе.

9.21.5. По ходатайству профсоюзного комитета, ежегодно, до 31 декабря поощрять работников, наиболее отличившихся в создании здоровых и безопасных условий труда.

X. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. В целях социальной защищенности Работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» Работодатель и Профсоюз ежегодно формирует пакет социальных программ и определяет принципы расходования средств на социальные нужды Работников по следующим приоритетным направлениям:

- оказание материальной помощи:
 - для оплаты расходов на медицинское обслуживание – 5000 рублей,
 - находящимся в трудной жизненной ситуации – 5000 рублей,
 - по потере близкого родственника – 5000 рублей,
 - при заключении брака – 5000 рублей,
 - при рождении ребёнка – 5000 рублей
- санаторно-курортное лечение, оздоровление Работников;
- детский отдых и организация новогодних праздников для детей Работников;
- поддержка мероприятий для ветеранов МБОУ «Майкопская гимназия № 22» (ветеранами МБОУ «Майкопская гимназия № 22» признаются лица, непрерывно проработавшие в МБОУ не менее 25 лет);
- организация культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди работающих и членов их семей;

10.2. Первичная профсоюзная организация обязуется ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровительного отдыха для детей членов Профсоюза;
- организация культурно-массовых мероприятий;
- организация физкультурно-оздоровительной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
- социальные программы для членов Профсоюза.

10.3. Работодатель совместно с Профсоюзом:

- утверждает принципы оказания материальной помощи малообеспеченным Работникам и молодым специалистам;
- разрабатывает приказы, касающиеся социальной защищенности Работников.

10.4. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять взносы на обязательное медицинское, социального, пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

10.5. Работодатель вправе оказать содействие в решении вопросов предоставления материальной и иной помощи одиноким пенсионерам, инвалидам, многодетным семьям, лицам, воспитывающим ребенка без отца (матери), тяжелобольным работникам, а также в иных случаях по усмотрению Работодателя, за счет внебюджетных средств МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

10.6. Профком выделяет средства из бюджета Профсоюза для:

- оказания материальной помощи членам Профсоюза от 500 до 4000 рублей;
- поздравления с юбилеем от 500 до 3000 рублей;
- поздравления с рождением ребенка-2000 рублей.

10.7. Совместные мероприятия по созданию условий для отдыха Работников, их детей и членов семей проводятся за счет средств МБОУ «Майкопская гимназия № 22», профсоюзного бюджета.

10.8. Стороны договорились совместно организовывать профилактические мероприятия разных уровней (медосмотры Работников, проведение вакцинаций, организация амбулаторной помощи, санаторно-курортного лечения, организация физкультурно-массовых мероприятий).

10.9. Стороны содействуют в получении Работниками МБОУ «Майкопская гимназия № 22» ведомственных, государственных званий и наград, и звания «Ветеран труда».

10.10. Стороны проводят совместную работу по организации и финансированию праздничных мероприятий по празднованию:

- Нового года;
- Дня Защитника Отечества;
- Международного женского дня;
- Международного дня Учителя;
- дня Победы и других праздничных мероприятий.

10.11. Профком выделяет средства для оплаты новогодних подарков детям Работников в возрасте до 14 лет включительно.

10.12. Стороны берут на себя обязательства, которые обеспечивают социальную защиту работников. Социальная защита работников на страховых принципах.

10.12.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

10.12.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;

- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда Работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных Работников;
 - контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.
- 10.13. Медицинское обеспечение и оздоровление Работников:
- 10.13.1. Работодатель обязуется:
- планировать средства на оплату обязательных периодических ежегодных медосмотров работающих;
 - выплачивать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование на время его проведения;
 - проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условий;
 - организовывать отчетность за состоянием охраны здоровья работающих;
 - обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
 - планировать средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.).
- 10.13.2. Профсоюз обязуется:
- контролировать выделение средств на оплату обязательных периодических медосмотров работающих, своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы Работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;
 - периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотери и болезни, ставить перед Работодателем и коллективом задачи по их предупреждению;
 - добиваться от Работодателя выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.);
- 10.14. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:
- 10.14.1. Работодатель обязуется:
- предусматривать выделение средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;
 - оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.
- 10.14.2. Профсоюз обязуется:
- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий среди работающих и членов их семей;
 - информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
 - организовывать оздоровление детей работников в каникулярный период;
 - обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин;
 - организовывать экскурсионные поездки для Работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22»;
 - организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождениями и т.д.
- 10.15. Работодатель обязуется обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций Работникам, а Профсоюз обязуется контролировать предоставление гарантий и компенсаций работникам, определенных статьями 165-177, 182-188 Трудового кодекса РФ.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Взаимоотношения Работодателя и профсоюзной организации в лице Профкома строятся на принципах социального партнерства на основании законодательства РФ, соглашений, настоящего Коллективного договора.

11.2. Профком выступает представительным органом коллектива МБОУ «Майкопская гимназия № 22». Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, настоящего Коллективного договора и осуществляет пропаганду трудового законодательства РФ.

11.3. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования, Уставом МБОУ «Майкопская гимназия № 22», настоящим Коллективным договором.

11.4. Профком МБОУ «Майкопская гимназия № 22» представляет и защищает интересы и права членов профсоюза при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и действии Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

11.5. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов социально значимой для деятельности МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и принимает во внимание при поощрении Работников, при аттестации.

11.6. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профкома, затрудняющего осуществление Профкомом своих уставных задач.

11.7. Работодатель обязуется:

11.7.1. Обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- установления системы оплаты труда и положений о стимулировании и премировании;
- форм материального и морального поощрения;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- утверждение инструкций по охране труда.

11.7.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования МБОУ «Майкопская гимназия № 22», формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и другим социально-трудовым вопросам.

11.7.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения МБОУ «Майкопская гимназия № 22», где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

11.7.4. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (территориальной организации Профсоюзов работников народного образования).

11.7.5. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

11.7.6. Предоставить возможность бесплатно работать в сети интернет и пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности первичной профсоюзной организации, информационные материалы, нормативно-правовые акты и другое

11.7.7. Предоставить право председателю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить ему свободный доступ к нормативным документам.

11.7.8. Установить выплаты компенсационного характера избранному председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда в размере 10% к тарифной ставке.

11.8. Стороны договорились:

11.8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

11.8.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

11.8.3. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются.

11.8.4. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, 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 выплат компенсационного и стимулирующего характера, поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателя (его заместителя) Профкома – Майкопская территориальная городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.8.5. Члены профкома включаются в состав комиссии МБОУ «Майкопская гимназия № 22» по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда (СОУТ), охраны труда, социальному страхованию и других.

11.8.6. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

11.8.7. В МБОУ «Майкопская гимназия № 22» устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;
- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;

- в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего, либо Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

11.9. Профком обязуется:

11.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.9.2. Содействовать реализации трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

11.9.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

11.9.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.9.5. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

11.9.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22»; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

ХII. Участие Работников в управлении МБОУ «Майкопская гимназия № 22»

12.1. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении МБОУ «Майкопская гимназия № 22» являются:

- учет мнения работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций между Работодателем и Работниками по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя и лиц его представляющих информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБОУ «Майкопская гимназия № 22», внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

12.2. В целях обеспечения равенства прав сторон коллективного договора, в управлении МБОУ «Майкопская гимназия № 22» Работодатель и Работники обязаны:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым и, связанными с ними, экономическим вопросам работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22», по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить мероприятия по повышению качества учебно-воспитательного процесса, укреплению финансовой и трудовой дисциплины.

12.3. Работодатель обязан:

- предоставлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с Работниками вопросы о работе МБОУ «Майкопская гимназия № 22», принимать от Работников предложения по ее совершенствованию;
- включать в состав аттестационной комиссии представителей Работника

ХIII. Разрешение трудовых споров

13.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

13.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам МБОУ «Майкопская гимназия № 22» и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

13.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и Работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

XIV. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

14.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в коллективный договор, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне не позднее, чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей сторон.

14.2. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по взаимному согласию сторон.

14.3. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

14.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

14.5. В случае внесения в приложения к коллективному договору принципиальных и значительных изменений и дополнений этот вопрос обсуждается на Общем собрании МБОУ «Майкопская гимназия № 22». С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения к коллективному договору, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

14.6. Если работники выскажутся против предложенных изменений, то создавшаяся ситуация по урегулированию разногласий разрешается в строгом соответствии с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров (ст. 398-418 ТК РФ).

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

XV. Заключительные положения

15.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

15.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

15.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

15.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

15.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

15.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

15.7. В случае реорганизации МБОУ «Майкопская гимназия № 22», ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

15.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

15.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на Общем собрании МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

15.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

15.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

15.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на Общем собрании МБОУ «Майкопская гимназия № 22» не реже двух раз в год.

15.13. Приложение к коллективному договору являются его составной частью.

15.14. Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем коллективном договоре обязательств возлагается:

- со стороны Работодателя на директора МБОУ «Майкопская гимназия № 22»: Андрееву Ирину Витальевну
- со стороны Работников на председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Майкопская гимназия № 22» Карпунину Елену Насурлановну.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБОУ «МАЙКОПСКАЯ ГИМНАЗИЯ № 22» Г. МАЙКОПА.**

1. Общие положения

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном "законодательством" Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных "частью третьей" настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Указанные лица могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании;
- страховое свидетельство обязательного медицинского страхования;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) коллективным договором;
- в) правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) должностными требованиями (инструкциями);
- д) приказами по охране труда и пожарной безопасности. Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

«Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст. 81, п. 3, подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.5. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию, к первому уроку – в 7.50.

3.6. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Учитель обязан:

3.7. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.8. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.9. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.10. К первому дню каждого учебного периода иметь тематический план работы.

3.11. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.12. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.13. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.14. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания:

3.15. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.16. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях и на территории школы.

3.17. Посторонним лицам не разрешается присутствовать на уроках без согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

3.18. Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.19. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.20. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования

Основные права работников образования определены:

- ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- законом РФ «Об образовании в РФ» (ст. 47);

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранными в Педагогический Совет МБОУ;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

4.5. Не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.

4.7. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.

5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:

5.1. Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во вне рабочее время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права администрации

Директор учреждения имеет право:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.8. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения.

6.9. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.10. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

6.11. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.

6.12. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, Попечительского совета.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Начало уроков – 8.00 ч. Окончание в соответствии с расписанием уроков и внеурочной деятельности. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во вне рабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной

7.4. Рабочее время учителей устанавливается учебным расписанием. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, чья нагрузка не превышает 18 часов, может быть предоставлен еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день совещаний, общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие. 7.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

7.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

7.8. Для педагогических работников МБОУ «Майкопская гимназия № 22» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10»; пункт 10.10. СанПиН), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, локальным актом МБОУ «Майкопская гимназия № 22», с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22».

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Майкопская гимназия № 22», тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- подготовкой к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучением индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- ведением журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- выполнением дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участием в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных

соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

- выполнением дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; других дополнительных видов работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- дежурствами в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в МБОУ «Майкопская гимназия № 22» в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по МБОУ «Майкопская гимназия № 22» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовым договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.9. Педагогическим и другим работникам школы запрещается менять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы, продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

7.10. Присутствие в классе (группе) во время урока или занятий работников школы или других лиц допускается только с согласия педагога и разрешения директора и его заместителей.

7.11. Учителя приходят на работу не позже, чем за 15 минут до начала своих уроков, считаются свободными после их окончания и внеклассных мероприятий.

7.12. Учителя обязаны ознакомиться со всеми объявлениями, которые расположены на доске, с расписанием уроков, возможными заменами уроков.

7.13. Учебные кабинеты открываются до звонка на урок.

7.14. Начало трудового дня учителей во время каникул — в девять часов, продолжительность трудового дня — в соответствии с тарификацией. Время прихода и отдыха контролируется дежурными администраторами.

7.15. Учителя, которые проводят последние уроки, выводят всех учеников из класса в гардероб, отправляют домой.

7.16. Классный руководитель отвечает за организацию питания в классе, присутствует в столовой во время питания учащихся класса, ведет табель питания, который сдается 1-го числа последующего месяца ответственному за питание.

7.17. Перед выходом на различные массовые выступления учеников вне школы (олимпиады, спортивные соревнования, конкурсы и т.д.) проводится обязательная беседа с этой группой учеников классным руководителем и ответственным педагогом с соответствующими записями в журнале ТБ.

7.18. Классный руководитель организывает работу с родителями, проводит родительские собрания. Посещает семьи учеников на протяжении учебного года.

7.19. Учителя дежурят в соответствии с утвержденным графиком и положением о дежурстве.

7.20. Учителя, которые по тем или другим важным причинам не могут проводить уроки, обязаны заранее предупредить заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Свое отсутствие должны подтвердить обязательно оправдательным документом.

7.21. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы. Отпуска педагогическим работникам школы даются, как правило, в период летних каникул. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) и доводится до сведения всех работников школы. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по городскому комитету по образованию, другим работникам — приказом по школе.

7.22. Рабочее время работников (кроме педагогических) устанавливается графиками, в которых указываются часы работы и перерывы для отдыха и принятия пищи. Графики согласовываются с профсоюзным комитетом. Для некоторых категорий работников (сторожа) по согласованию с профсоюзным комитетом может быть установлен суммированный учет рабочего времени. В графике работы таких категорий работников предусматривается еженедельный непрерывный отдых длительностью не менее 42 часов.

7.23. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы к дежурству и некоторых видов работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, которые предусмотрены законодательством, по письменному согласию работника. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни с согласия между Работниками и Работодателем дается другой день отдыха или производится оплата в соответствии с действующим законодательством. Запрещается привлекать к дежурству и к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, которые имеют детей в возрасте до 14 лет.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление благодарности;
- Почётная грамота;

• представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации. Поощрения применяются администрацией школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины истребуются объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания.

9.5. «Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);
- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81, п. 6, подп. «г» ТК РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 336 п. 1 ТК РФ).

9.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)»