


От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Гимназия №5»


О.Ю. Ткаченко
« 3 » декабря 2015 г.

От работодателя:

Директор МБОУ «Гимназия №5»


С.Ю. Шумская
2015 г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива МБОУ
«Гимназия №5»

Протокол от « 3 » декабря 2015 .
№ 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Гимназия №5»
на период со 06.12.2015 г. по 05.12.2018 г.

Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст.50 Трудового Кодекса РФ М 197-ФЗ от 30.12.2001г.

1. Наименование организации **МБОУ «Гимназия №5»**
2. Организационно-правовая форма собственности **муниципальная**
3. Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность):
 - от имени работодателя – **директор МОУ «Гимназия №5», Шумская С.Ю.**
 - от имени работников – **председатель профкома МОУ «Гимназия №5» Ткаченко О.Ю.**
4. Численность работающих в организации 66
5. Дата принятия коллективного договора _____
6. Срок действия коллективного договора 3 года
7. Коллективный договор с приложениями представлен на _____
8. Количество разделов в договоре 12 в том числе:
 - 8.1. Общее положение;
 - 8.2. Обязательства сторон;
 - 8.3. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников;
 - 8.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
 - 8.5. Рабочее время и время отдыха;
 - 8.6. Оплата труда и нормирование труда;
 - 8.7. Гарантии и компенсации для работников;
 - 8.8. Охрана труда и здоровья;
 - 8.9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета учреждения;
 - 8.10. Разрешение трудовых споров (конфликтов);
 - 8.11. Контроль за выполнением коллективного договора;
 - 8.12. Заключительные положения.
9. Количество приложений 9 в том числе:
 1. График работы;
 2. правила внутреннего трудового распорядка;
 3. положение о выплатах стимулирующего характера;
 4. Положение об оплате труда;
 5. Перечень профессий(должностей) работников с тяжелыми и вредными условиями труда;
 6. Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днём;
 7. соглашение по охране труда;
 8. Положение Норма выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по профессиям;
 9. Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 10 . Условия коллективного договора, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством:
 - 10.1. Предоставляются оплачиваемые дополнительные отпуска в случае:
 - *при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день*
 - председателю ПК – 2 дня
 - отдельным работникам по результатам ГИА и ЕГЭ, ходатайству ШМО, профсоюза и согласованию с работодателем – 1 день **при отсутствии стимулирующей части**
 - подворный обход – 2 дня
 - за дежурство на дискотеках - 1 день
- 11 .Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством: _____

Рекомендовано:

Согласно «Перечню типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организации с указанием срока хранения» (ст.275, М. 2002г.), разработанного НИИ СТАТ Росархива, **хранить коллективный договор в организации постоянно.**

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении «Гимназия №5» (далее – учреждение) и заключенный между трудовым коллективом учреждения и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – председателя Профсоюзного комитета Ткаченко Оксаны Юрьевны,
и работодатель в лице его представителя - директора учреждения Шумской Светланы Юрьевны.

1.3. 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 и обязательности их исполнения.

1.4. Договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, и профессиональных интересов работников учреждения, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в сравнении с установленными законами.

1.5. Стороны договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.6. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложениями к настоящему договору, принимаются по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

1.7. Предметом договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам. В договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.8. Действие договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а также не зависимо от наличия или отсутствия у работника членства в Профсоюзной организации) и вступает в силу с 06 декабря 2015 г. и действует в течение трех лет.

1.9. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

1.10. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения; реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем учреждения, переизбранием председателя профсоюзного комитета учреждения.

1.11. При смене формы собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.14. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ ТК РФ.

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

1.16. Пересмотр обязательств договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения договора решаются сторонами.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел II. Обязательства сторон

2.1. Совместные обязательства сторон:

2.1.1. сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.1.2. обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим договором социальных, трудовых и иных льгот работникам учреждения, а также их семьям.

2.2. Обязательства Работодателя:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. рассматривать представления иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.16. совместно с председателем Профсоюзного комитета предоставлять ежегодно (раз в год - май) отчет о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива учреждения;

2.2.17. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Обязательства Работников:

2.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. выполнять установленные нормы труда;

2.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.3.8. своевременно уведомлять работодателя о невозможности исполнения своих должностных обязанностей по уважительным причинам различного рода;

2.3.9. содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в учреждении;

2.3.10. участвовать в осуществлении программ развития учреждения, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения;

2.3.11. не разглашать персональные данные обучающихся учреждения, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом (распоряжением) работодателя к служебной тайне;

2.3.12. поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию учреждения;

2.3.13. педагогические работники учреждения обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;

- формировать у обучающихся учреждения общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования;

- развивать у обучающихся учреждения самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- совершенствовать свое мастерство.

2.4. Обязательства Председателя Профсоюзного комитета:

2.4.1. представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ;

2.4.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.3. представлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа (распоряжения) и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюзного комитета учреждения (статья 373 ТК РФ);

2.4.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов Профсоюзного комитета учреждения в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.4.5. осуществлять контроль за охраной труда в учреждении;

2.4.6. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

2.4.7. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

2.4.8. совместно с работодателем предоставлять ежегодно (раз в год - май) отчет о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива;

2.4.9. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

2.4.10. участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

2.4.11. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 3. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. 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 именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - находится у работодателя.

3.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу работника.

3.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.6. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 722 ТК РФ.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы на определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

3.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзного комитета учреждения, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета учреждения. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета учреждения (статья 82 ТК РФ).

3.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает меры по переводу 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).

3.11. Работодатель обязан не позднее, чем за два месяца представлять в Профсоюзный комитет учреждения проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и

работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.12. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.13. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам войны и боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- не освобожденные председатели профсоюзного комитета учреждения.

3.14. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.15. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в учреждении с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ). При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.16. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (статья 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении по подпунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.17. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со статьей 178 ТК РФ. Выплачивать работникам при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников учреждения повышенные размеры выходных пособий (в размере среднего месячного заработка).

3.18. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (статьи 178, 179, 180, 181 ТК РФ) - при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.19. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно статье 64 ТК РФ.

3.20. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа (распоряжения) и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюзного комитета учреждения (статья 373 ТК РФ);
- обеспечить защиту и представительство работников – членов Профсоюзного комитета учреждения в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.21. **Объем учебной нагрузки** педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогическим работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.22. При установлении учителям, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.23. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и

работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.24. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.25. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.26. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

-максимальное увеличение учебной нагрузки учителям предпенсионного возраста (не мене чем за 2 года до наступления пенсионного возраста)

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп."б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

4.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности учреждения;

- определять, по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;

- создать условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации не реже одного раза в три года;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации: работникам совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые, и работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности техникума, по направлению учреждения, а также в других случаях: финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии и т.д.) (статьи 173-176 ТК РФ);

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утвержденным приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 09.09.2011 г. №1560/1) и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией; В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;

действие квалификационной категории может быть продлено аттестационной комиссией по заявлению работника сроком не более одного года;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

4.3. Профсоюзная организация обязуется способствовать повышению квалификации работников.

4.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), которые утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения (статья 190 ТК РФ) и являются **Приложением №__ к настоящему договору**, и графиками сменности, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В учреждении в соответствии с действующим трудовым законодательством для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для женщин – из расчета 36-часовой рабочей недели, для мужчин – из расчета 40-часовой рабочей недели. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или трудовыми договорами с работниками (статья 111 ТК РФ).

. **Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю (для женщин 36 ч.) ст. 320 ТК РФ**.

5.3. Графики работы утверждаются работодателем учреждения и предусматривают время начала и окончания работы исходя из педагогической целесообразности с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха работников (**Приложение №__ к настоящему договору**).

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. **Составление расписания уроков** осуществляется с учетом требований СанПиНа и рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, **по возможности**, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. 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.

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. К работе, дежурству (согласно графика дежурств) в выходные и нерабочие праздничные дни, работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в части 2 статьи 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения и по письменному распоряжению работодателя (часть 6 статьи 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ. Работа, дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

5.9. В случаях, предусмотренных в статье 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 и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда учреждения.

5.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ.

5.12. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в течение двух лет подряд, а также его не предоставление:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет);
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
 - работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

5.13. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиков отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, **чем за два месяца до окончания учебного года.**

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.15. Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

5.16. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, который состоит из основного и дополнительного оплачиваемых отпусков.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для педагогических работников 56 календарных дней;
- для обслуживающего персонала 28 рабочих дней.

В соответствии со статьей 321 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в районе, приравненному к району Крайнего Севера – 16 календарных дней.

5.17. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в техникуме, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ):

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев;
- работникам моложе 18 лет.

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (статья 124 ТК РФ).

5.19. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В данные периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом (распоряжением) директора учреждения.

5.20. Отдельным категориям работников на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника – 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (статья 236 ТК РФ);

5.21. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня
- председателю ПК – 2 дня
- отдельным работникам по результатам ГИА и ЕГЭ, ходатайству ШМО, профсоюза и согласованию с работодателем – 1 день **при отсутствии стимулирующей части**
- подворный обход – 2 дня
- за дежурство на дискотеках - согласно отработанному времени (1 день)

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в любое каникулярное время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв беременных женщин.

Раздел 6. Оплата труда и нормирование труда

6.1. В учреждении устанавливается следующая система оплаты труда, которая определяется в Положении об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения «Гимназия №5» согласно **Приложению №___ к настоящему договору.**

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующим законодательством.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с рекомендациями Приказа Министерства образования Республики Бурятия от 27.04.2015 г. №972. К рекомендуемым размерам ставок заработной платы и должностных окладов устанавливаются повышающие коэффициенты в зависимости от профессиональных квалификационных групп должностей специалистов учреждения, от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности, количества, качества условий выполняемой работы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

6.4. Месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной на территории республики Бурятия.

6.5. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются ежемесячно Профсоюзным комитетом учреждения, утвержденными приказом (распоряжением) директора учреждения и в пределах фонда оплаты труда на основании «Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального образовательного учреждения «Гимназия №5» (**Приложение №__ к настоящему договору**).

Размеры доплат, надбавок и порядок стимулирующих выплат за выполнение дополнительной работы не входящей в круг основных обязанностей: рост профессионального мастерства, повышение квалификации, за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда работников определяются директором и Профсоюзным комитетом учреждения самостоятельно, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

6.7. Доплаты и надбавки за дополнительную работу, выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены приказом (распоряжением) директора учреждения в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей, ухудшением качества его работы, нарушением правил внутреннего распорядка, недобросовестным исполнением своих должностных обязанностей.

6.8. В летний период на время ремонта педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени, а также может быть отозван из отпуска с их письменного согласия с сохранением среднего заработка на период ремонта.

6.9. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.10. При наступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. Заработная плата за текущий месяц выплачивается всем работникам не реже, чем каждые полмесяца: до 15-го и до 30-го числа. Если день выдачи совпадает с выходными и праздничными днями, то она выплачивается накануне. Заработная плата выплачивается на пластиковые карты «Сбербанка» и «Байкал-Банка» и др., по письменному заявлению работника.

6.12. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере 2/3 средней ставки заработной платы работника.

6.13. Работодатель обеспечивает:

6.13.1. извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения в порядке, установленном статьей 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.13.2. выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работ (статья 80 ТК РФ).

6.13.3. доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда и по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения директор учреждения утверждает приказом (распоряжением) перечень конкретных работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда.

Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом учреждения разработаны характеристики работ и условий труда конкретных работников (группы работников) с указанием действующих опасных и вредных производственных факторов по каждому виду работы - Список профессий (должностей) с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и стимулирующие доплаты (**Приложение №__ к настоящему договору**).

6.13.4. выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 20% (возможно и например – 35%!) оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в данных сменах согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается календарный год (с 1 января по 31 декабря). При составлении графиков работы и начисления заработной платы необходимо руководствоваться статьями 104, 110, 129 ТК РФ.

6.14. В учреждении определен Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (**Приложение №__ к настоящему договору**).

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. возместить работкам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения из возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

6.16. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.16.1. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема и качества дополнительной работы согласно статье 149 ТК РФ.

6.16.2. поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и другими причинами), когда за ним сохраняется рабочее место (должность) без освобождения от основной работы, определенным трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6.16.3. Согласно статье 151 ТК РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в пределах средств, направляемых на оплату труда за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, т.е. за расширение зоны обслуживания и увеличения объема выполняемых работ.

6.16.4. Совмещение допускается с письменного согласия работника, где устанавливается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

6.16.5. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) директора учреждения.

6.16.6. Доплаты и надбавки максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ.

6.16.7. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.16.8. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, согласно статьям 60/1, 282 ТК РФ.

6.17. *В норму рабочего времени (рабочая неделя) педагогических работников, применяемую общеобразовательными учреждениями при начислении заработной платы (36 часов), входит аудиторная (18 часов) и неаудиторная (18 часов) занятость.*

Аудиторная занятость включает в себя проведение уроков. Неаудиторная занятость педагога включает в себя: подготовку к урокам, проверку тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета- лаборатории, техники безопасности в нём, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функции классного руководителя, методическую работу, иные формы работы с учащимися и их родителями (законными представителями), спортивная работа, работа по здоровьесбережению и др.

6.18. Заработная плата педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

* **Базовую часть заработной платы**, которая формируется исходя из стоимости педагогической услуги на одного ученика с учётом повышающих коэффициентов.

* **Должностные надбавки:**

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными актами РФ и РБ;

-повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета, за квалификационные категории и за звания педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс.

* **Другие выплаты, предусмотренные законодательством:**

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты за дополнительную работу;

- доплата к зарплате молодого специалиста в размере 50 % от должностного оклада в течении первых трех лет работы, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

* **Стимулирующие выплаты по результатам труда.**

6.19. Оплата труда в размере в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате.

6.20. Лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к местностям, где установлены районные коэффициенты и надбавки в зарплате, оплате труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

6.21. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, выплачивается процентная надбавка к районному коэффициенту, заработной плате за стаж работы в данных районах и местностях. Размер процентной надбавки к зарплате и порядок ее выплаты устанавливается федеральным законом.

6.22. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.24. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно - методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.25. Заработная плата исчисляется в соответствии с Новой Системой Оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с НСОТ.
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.
- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск начисляются за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) , ст.139 ТК РФ.

6.26. Изменение разрядов квалификационной группы и размеров должностного оклада производится:

- При получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления соответствующего документа.
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией.
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.27. Распределение поощрительных выплат и определение их размера, осуществляемых за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом самоуправления образовательного учреждения, с учётом мнения профсоюзного комитета, на основании положения « О распределении стимулирующей части ФОТ педагогических работников», утверждённого руководителем ОУ.

6.28. Система оплаты труда остальных работников школы устанавливается с учётом:
- базовых окладов с повышающими коэффициентами;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

(На основании положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений образования РБ». Оплата труда отдельных работников может осуществляться с применением часовой тарифной сетки. (Решение № 557 от 20.12.07 г. Северобайкальского городского Совета самоуправления).

6.29. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Повышение или понижение количества обучающихся в классе регулируется установлением доплаты согласно Положению о доплатах и надбавках.

6.30. Работодатель обязуется:

6.30.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановки в размере средней заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

6.30.2. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте при письменном уведомлении работодателя ст. 142 ТК РФ.

6.30.3. Сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Раздел 7. Гарантии и компенсации для работников

Стороны договорились о том, что:

7.1. Прохождение медицинских осмотров работников учреждения: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждению профессиональных заболеваний производится за счет средств работодателя.

7.2. Профсоюзный комитет учреждения оказывает содействие членам учреждения в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3. Работодатель обеспечивает работникам учреждения бесплатный доступ использования информационно-библиотечных фондов (кроме интернета), имеющихся в учреждении.

7.4. Профсоюзный комитет учреждения выплачивает педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

7.5. Профсоюзный комитет учреждения предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (статьи 173-177 ТК РФ, глава 26 ТК РФ).

На работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственную аккредитацию гарантии и компенсации связанные с оплатой дополнительных отпусков, проезда один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно не распространяются.

7.6. Работодатель производит доплату председателю Профсоюзного комитета учреждения 10% от должностного оклада с 1 сентября по 31 мая из средств Профсоюзного комитета учреждения.

7.7. Размер и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно:

7.7.1. расходы на проезд работников учреждения и членов их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) к месту использования отпуска и обратно, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов возмещаются один раз в два года исходя из стоимости следования по кратчайшему пути;

7.7.2. при отсутствии прямого железнодорожного сообщения – по тарифам на проезд воздушным, автомобильным, водным (кроме такси) транспортом до ближайшей железнодорожной станции, и далее – железнодорожным транспортом по тарифу проезда в плацкартном вагоне;

7.7.3. оплата стоимости проезда к месту использования отпуска работников учреждения и неработающих членов их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) производится при возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов и (или) других документов;

7.7.4. выплаты, предусмотренные настоящей статьей являются целевыми и не суммируются в случае, если работник учреждения и неработающие члены его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.8. Работникам учреждения и неработающим членам его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность производится за счет средств работодателя.

7.9. Работодатель выплачивает работникам отрасли образования муниципального образования «город Северобайкальск» районный коэффициент, начисляемый на заработную плату в размере 1,7, процентные надбавки к заработной плате в размере 10% за первый отработанный год с увеличением на 10% за каждый последующий год, но не более 50%, начисляемые на весь заработок (Закон Республики Бурятия «О районных коэффициентах и процентных надбавках к заработной плате работников государственных учреждений Республики Бурятия» от 09.03.2006 г. №1525-III).

7.10. Процентная надбавка к заработной плате выплачивается лицам в возрасте до 30 лет в полной мере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если он проживал в указанных районах и местностях не менее пяти лет по состоянию на 31 декабря 2004 г.

7.11. Лицам в возрасте до 30 лет, вступающим в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г. и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке (пп. «е» п.1 Постановления Совмина РСФСР от 22.10.1990 г. №458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера»).

7.12. Работодатель гарантирует выплату денежного поощрения работникам учреждения за награждение почетными грамотами и другими наградами, званиями.

7.14. Стороны договорились, что работодатель:

7.14.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.14.2. выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на

книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном Министерством финансов РФ.

7.14.3. Организует в учреждении общественное питание (буфет, столовую).

7.14.4. Ходатайствует о премировании работников перед вышестоящими организациями.

При этом в соответствии с ФЗ «Об образовании» предусматривается премирование работников школы за счет экономии оплаты труда, предусматриваемой по смете на текущий год.

7.15. Выплачивает компенсационные выплаты:

- при расторжении трудового договора ст.178 ТК РФ.

- при ликвидации организации, сокращении численности штата работников организации ст. 180 ТК РФ.

- при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании ст. 184 ТК РФ.

- в случае смерти или тяжёлого заболевания работника выплачивается материальная помощь в размере двух минимальных окладов труда (выплата производится ближайшим родственникам).

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда мест по условиям труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Стороны обязуются:

8.3.1. ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (**Приложение №__ к настоящему договору**), выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением;

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и Профсоюзным комитетом учреждения ежегодно и является приложением к настоящему договору;

8.3.2. обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава Профсоюзного комитета учреждения или коллектива работников учреждения и создавать совместную комиссию по охране труда;

8.3.3. организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. в соответствии со статьей 212 ТК РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;

8.4.2. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты;

8.4.3. проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников учреждения в сроки, установленные Постановлением Министерства труда Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации №1/29 от 13.01.2003 г. «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»;

8.4.4. организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

8.4.5. обеспечить проведение 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 от 16.08.2004 г. №83;

8.4.6. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

8.4.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения (статья 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые пять лет;

8.4.8. производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.4.9. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

8.4.10. провести специальную оценку условий труда по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений;

8.4.11. предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам оценки условий труда компенсации в виде ежегодного дополнительного отпуска, стимулирующих доплат;

8.4.12. по результатам оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски;

8.4.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

8.4.14. ежегодно приказом (распоряжением) утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей Профсоюзного комитета учреждения и уполномоченного по охране труда;

8.4.15. 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 Министерства труда Российской Федерации от 24.10.2002 г. №73;

8.4.16. производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.4.17. оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.5. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

8.5.1. осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда;

8.5.2. осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков;

8.5.3. принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

8.5.4. предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

8.5.5 осуществляет защиту прав и интересов членов Профсоюзного комитета учреждения на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

8.5.6. организовывает физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюзного комитета учреждения и других работников учреждения и их членов семей;

8.5.7. проводит работу по оздоровлению работников учреждения и их детей;

8.5.8. осуществляет постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда;

8.5.9. участвует в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников учреждения;

8.5.10. участвует в расследовании несчастных случаев на производстве;

8.6. Работники обязуются:

8.6.1. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

8.6.2. проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

8.6.3. извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

8.6.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования за счет средств работодателя;

8.7. 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. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.9. обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **Приложению №__ к настоящему договору**. Обеспечить приобретение, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств учреждения;

8.10. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, приобретать путёвки на санаторно- курортное лечение.

8.11. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.12. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Раздел 9. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета учреждения

9.1. Профсоюзный комитет учреждения действует на основании Устава (положения) о Профсоюзном комитете учреждения и в соответствии с законодательством (статья 19 Конституции РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета учреждения работодатель обязуется в соответствии со статьей 377 ТК РФ:

9.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету учреждения всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

9.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские взносы Профсоюзного комитета учреждения и перечислять их на расчетный счет Профсоюзного комитета учреждения не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

9.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета учреждения:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах трудового коллектива учреждения;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзной организацией;
- для участия в работе его выборных органов (заседания Профсоюзного комитета учреждения, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

9.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников учреждения, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, приглашенных для участия в этой работе (статья 39 ТК РФ).

9.2.6. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета учреждения и не освобожденных от основной работы (статьи 374, 376 ТК РФ).

9.2.7. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету учреждения, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.8. В недельный срок сообщать Профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.2.9. совместно с профсоюзным комитетом учреждения разрабатывать и приводить в действие меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

9.3. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

9.3.1. представлять и защищать интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в комиссиях по трудовым спорам и суде.

9.3.2. направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

9.3.3. осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующих выплат внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.3.4. осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.3.5. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам учреждения ежегодных отпусков и их оплаты.

9.3.6. совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о периодах работы, заработках и страховых взносах работников.

9.4. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ).
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ).
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ).
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ).
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ).
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ).
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ).
- Применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ).
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

Раздел 10. Разрешение трудовых споров (конфликтов)

10.1. Коллективные трудовые споры (конфликты) – неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам оплаты труда, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих единовременный характер, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевод на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка на весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со статьей 398 ТК РФ.

10.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, примирительные процедуры регулируются статьями 398-418 ТК РФ.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. Работодатель доводит до сведения всех работников учреждения текст настоящего договора, а также вновь принимаемых на работу под роспись в течение десяти дней после его

подписания. Профсоюзный комитет учреждения обязуется разъяснять работникам учреждения положения договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.4. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора. Стороны ежегодно (май) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.5. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.7. За неисполнение договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами.

12.2. Настоящий договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности сторон.

12.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия настоящего договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ №____
к коллективному договору между администрацией
и трудовым коллективом Муниципального
бюджетного образовательного учреждения «Гимназия №5»
на период с 06.12.2015 г. по 05.12.2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Гимназия №5»

_____ О.Ю. Ткаченко
«__» _____ 2015г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Гимназия №5»

_____ С.Ю. Шумская
«__» _____ 2015 г.

Список профессий (должностей) работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Гимназия №5»

с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск и стимулирующие выплаты

№ п/п	Профессия (должность)	Размер повышения минимального оклада, %	Количество дополнительных дней
1.	повар	8%	7
2.	заведующая производством	8%	7

ПРИЛОЖЕНИЕ №____
к коллективному договору между администрацией
и трудовым коллективом Муниципального
бюджетного образовательного учреждения «Гимназия №5»
на период с 06.12.2015 г. по 05.12.2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Гимназия №5»

_____ О.Ю. Ткаченко
«__» _____ 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Гимназия №5»

_____ С.Ю. Шумская
«__» _____ 2015 г.

**Перечень профессий (должностей) работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Гимназия №5»,
с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный
оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Профессия (должность)	Количество дополнительных дней
1.	главный бухгалтер	12
2.	бухгалтер	9
3.	системный администратор	9
4.	рабочий по обслуживанию зданий	6
5.	делопроизводитель	6
6.	заместитель директора по АХЧ	6