

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 124, 125 ТК РФ.

4.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем и (или) уставом гимназии.

4.14. Гимназия работает в одну смену по графику: 1-5 классы - пятидневная рабочая неделя, выходные дни - суббота и воскресенье; 6-11 классы - шестидневная рабочая неделя, выходной день - воскресенье.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков гимназии;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

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

Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

5.2. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда определяются:

- Тарификацией работников МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского» на очередной учебный год.

- Положением об оплате труда работников МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского», утвержденным приказом директора приказ от 29.12.2017 № 500г, разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 25.12.2017 года № 1360 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону» с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

(Приложение № 2).

- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского», утвержденном приказом директора № 48 от 01.02.2013 г. в соответствии с Постановлением № 1170 от 31.10.2008 Мэра города Ростова-на-Дону. Приложение № 7 Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» (Приложение № 3).

- Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского», утвержденном приказом директора № 132 от 20.03.2013 г. в соответствии с Постановлением № 1170 от 31.10.2008 Мэра города Ростова-на-Дону. Приложение № 7 Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» (Приложение № 4)

- Положением о выплатах компенсационного характера работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского», утвержденном приказом директора № 332 от 24.08.2018 г. в соответствии с Постановлением № 1170 от 31.10.2008 Мэра города Ростова-на-Дону. Приложение № 7 Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» (Приложение № 5).

- Педагогическим работникам устанавливается доплата стимулирующего характера за результативность и качество работы по организации образовательного процесса в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера за результативность и качество работы педагогическим работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского», утвержденным приказом директора № 295 от 27.08.2014 г. (Приложение № 6). Размеры и порядок начисления надбавки устанавливается комиссией, состав которой утверждается приказом по гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах дополнительных

средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, предусмотренных лицензией на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы.

Положение о выплатах стимулирующего характера главному бухгалтеру МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского» приказ от 24.08.2018 № 332 (приложение №7)

- 5.3. Выплата заработной платы работникам гимназии производится 2 раза в месяц – 8 и 23 числа каждого месяца по безналичному расчету, путем зачисления на счета банковских карт сотрудников.
- 5.4. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.
- 5.5. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 5.6. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
- 5.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 5.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
 - а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 - в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;
 - г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.
Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

- 5.9. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 5.10. Заработная плата работнику выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.
- 5.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности – 56 календарных дней.
- 5.12. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной стопятидесятой от действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 5.13. 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 в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 5.14. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в учреждении, в т.ч. настоящим коллективным договором.
- 5.15. **Работодатель обязуется:**
- а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок), форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
 - б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
 - в) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);
 - г) согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;
 - д) извещать работников обо всех изменениях условий труда не позднее чем за 2 месяца.

5.26. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за реализацией прав работников гимназии, предусмотренных законом ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- б) требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- в) вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- г) обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая 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

Работодатель обязуется:

6.2. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

6.4. Проводить в гимназии специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

В состав оценочной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками гимназии обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников гимназии по охране труда на начало учебного года.

6.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

6.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

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

6.11. Создать в гимназии комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

6.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.14. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.16. Профком обязуется:

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в гимназии;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников.

Раздел 7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно - договорный процесс. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия:

7.1.1. Составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой.

7.1.2. Произвести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации:

- а) сколько всего рабочих мест;
- б) сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщины;
- в) составить «паспорт» рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;
- г) сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;
- д) причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками мужчинами и работницами.

Провести аттестацию рабочих мест, где запрещен труд женщины, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

7.1.3. Произвести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщины на равных работах и в равных условиях;

осуществить анализ на предмет, какие рабочие места по уровню оплаты занимают работники и работницы.

7.1.4. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов – до 16 лет.

7.1.5. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух в месяц.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии гимназии, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых

цели, усиления социальной защиты молодых работников в гимназии стороны коллективного договора договорились:

- 8.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.
- 8.2. Создать советы молодых специалистов.
- 8.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов.
- 8.4. Создать общественные советы по работе с молодежью.
- 8.5. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия и спортивные.
- 8.6. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 8.7. Обеспечивать доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов.
- 8.8. Содействовать молодым работникам в предоставлении мест в дошкольных образовательных учреждениях.
- 8.9. Устанавливать молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста или детей младшего школьного возраста, методический день в субботу.
- 8.10. Профсоюзный комитет обязуется:
 - 8.10.1. создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
 - 8.10.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
 - 8.10.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза;
 - 8.10.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
 - 8.10.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
 - 8.10.6. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- 9.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- 9.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах определенных законодательством;
- 9.1.4. внедрять в гимназии персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;
- 9.1.5. проводить разъяснительную работу среди работников гимназии, о необходимости инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;
- 9.1.6. предоставлять медицинское обследование работникам на территории гимназии;

9.1.7. обеспечить выделение денежных средств для оснащения медицинского кабинета гимназии оборудованием, приобретения лекарств, для обеспечения других оздоровительных мероприятий;

9.2 Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

9.2.3. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

9.2.4. контролировать своевременную выдачу запрашиваемых архивных документов.

Жилищно-бытовое обслуживание

9.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

9.3.1. совместно проводить в гимназии учет нуждающихся в жилье;

9.3.2. доводить до сведения работников информацию о действующих программах по улучшению жилищных условий отдельным категориям граждан Ростовской области.

Общественное питание в гимназии

9.4. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания в гимназии. В этих целях:

Работодатель обязуется:

9.4.1. организовать общественное питание в столовой гимназии из расчета 120 посадочных мест;

9.4.2. предоставлять бесплатно предприятию общественного питания помещение с освещением и отоплением, горячей и холодной водой для приготовления пищи; электроэнергию, торгово-технологическое, холодильное и другое оборудование, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовой.

9.4.3. организовать диетическое питание для нуждающихся в нем работников гимназии.

Культура, спорт, вопросы быта.

Работодатель и профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе с работниками гимназии и членами их семей.

9.5. Работодатель:

9.5.1. предоставляет в бесплатное пользование сотрудникам гимназии объекты культурно-спортивного и оздоровительного назначения;

9.5.2. обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

9.5.3. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

- регистрации брака
- рождения ребенка

- смерти близких родственников (супруга(и), родителей работника, родителей супруга(и), детей, родных братьев и сестер);
- 10.2. работникам, не болевшим в течение года, предоставляется дополнительно 5 оплачиваемых дней к ежегодному отпуску.
- 10.3. председателю первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительно 5 оплачиваемых дней к ежегодному отпуску.
- 10.4. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления гимназией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета гимназии в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету гимназии о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам,

В случае неразрешения жалобы или заявления работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст. 353-365, 390, 391)).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо в сборе процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

11.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

11.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных

процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. 409–418 ТК РФ).

11.7. в целях предупреждения возникновения трудовых споров, конфликтных ситуаций, работодатель может создать службу медиации (приложение №7).

Раздел 12 . АТТЕСТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

12.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд гимназии.

12.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в гимназии, а при необходимости - в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

12.3.Работодатель обязуется:

12.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

12.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года. По профилю педагогической деятельности (п/п 2) п.5 ст. 47 Главы 5 ФЗ «Об образовании» от 29.12.2012 г.)

12.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

12.3.5. Представлять в аттестационную комиссию для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

12.3.6. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

12.3.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.3.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

12.3.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию 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.

12.3.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома гимназии (иной уполномоченный профкомом гимназии профсоюзный представитель).

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора контроля за его выполнением;

13.2.4. соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом

отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

13.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.3.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

13.3.2. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья - пятая, п.5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.3.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.3.4. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в гимназии, помещение как для работы выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрации) и прилагаемому к коллективному договору (приложение № 7);

осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией.

13.3.5. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профсоюзного комитета гимназии.

13.3.6. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа гимназии (глава 8 ТК РФ);

13.3.7. сохранить действующий порядок безвальной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

12.4. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (т. 374 ТК РФ).

12.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам профсоюзных органов:

13.5.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников гимназии, с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;

13.5.2. на время кратковременной учебы;

13.5.3. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

13.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. Выступать с отчетом уполномоченных лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих собраниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах сверок и принятых мер;

14.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

14.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора и продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

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

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение 8 к коллективному договору) (ст. 40 ТК РФ).

Нерегулируемые разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

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

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст до соответствующего местного органа по труду для уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 10 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

**Приложения к коллективному договору
между администрацией и работниками
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону гимназии
«Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского»
на 2018-2021 гг.**

- Приложение № 1 Правила внутреннего распорядка
- Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского»
- Приложение № 3 Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского»
- Приложение № 4 Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского»
- Приложение № 5 Положение о выплатах компенсационного характера работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского»
- Приложение № 6 Положение о выплатах стимулирующего характера за результативность и качество работы педагогическим работникам МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского»
- Приложение № 7 Положение о выплатах стимулирующего характера главному бухгалтеру МАОУ «Юридическая гимназия № 9 имени М.М. Сперанского»