

18.11.2019 21.11.2019



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ № 17»

603137, город Нижний Новгород, улица Маршала Жукова, дом 18,
т. 4661-764, 4665-783, e-mail: school-n-17@yandex.ru

От работодателя:

От работников:

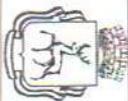
Председатель общего собрания
работников

См - /Т.Е. Сморкачева
(18.11.2019 г. протокол №2)



Директор

/Е.Ф. Лебедева



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ № 17»

на 2020-2023 годы

Министерство социальной политики Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «06» 12 2019 г. № 147/19-КР	
<u>С. Смирнов</u> (наличие/отсутствие замечаний)	
Заместитель министра	
<u>С. Смирнов</u> (подпись)	Смирнов (ФИО)

город Нижний Новгород
2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 17» (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и образовательной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора Учреждения;
- работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя профкома.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего

на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2).
- Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты (СИЗ) и расходные материалы, номенклатура выдаваемых СИЗ и расходных материалов (Приложение № 3).

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2020 года.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не

могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только

при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-ти и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Предусмотреть преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников Учреждения:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет.

Работодатель может отдать предпочтение данным категориям работников в оставлении на работе лишь в том случае, когда нет работников, пользующихся этим правом в силу Кодекса или иных законов.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.п. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Порядок направления работников в служебные командировки определяется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 749 от 13 октября 2008 года «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в сумме:

- 700 рублей – за каждый день командировки на территории России;
- 2 500 рублей – за каждый день при поездках за границу.

Суточные по однодневным командировкам по России не выплачиваются; за границу – в размере 50% от суммы суточных по заграничным командировкам.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников Учреждения в соответствии со статьями 86-90 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ), а также исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогу-психологу; социальному педагогу; педагогу-организатору; старшему вожатому; педагогу-библиотекарю; методисту, тьютору, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям и педагогам дополнительного образования Учреждения.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская)

работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися Учреждения.

3.4. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Директор Учреждения должен ознакомить педагогических работников под личную подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, заместителям директора, другим руководящим работникам Учреждения), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пункте 3.6 настоящего раздела.

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

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при условии учебной нагрузки не более 24 часов в неделю либо при наличии возможности педагогическим работникам может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Дни недели (часы рабочего дня), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать вне места нахождения организации по своему усмотрению для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.4. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 п. 3.2 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией

образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами трудового распорядка образовательной организации.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– за работу во вредных условиях труда (условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда) - 7 календарных дней;

– за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного

оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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 позднее чем за две недели.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 (с изменениями)).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, в день проведения аттестации в целях установления квалификационной категории;

- за работу без больничных листов в четверти – 1 календарный день в каникулы;

- в случае свадьбы работника Учреждения – 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены) – 2 календарных дня;

- председателю профкома за активную общественную работу – до 4 календарных дней в каникулы;

- членам профкома за активную общественную работу – 2 календарных дня в каникулы.

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в случае свадьбы детей работников Учреждения - 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день.

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (п.п. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ст. 335 ТК РФ).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

- Положения об оплате труда работников МБОУ «Гимназия № 17»;
- Положения о материальном стимулировании работников МБОУ «Гимназия № 17».

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 18 числа каждого месяца.

Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 40%:60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее

4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на выплаты стимулирующего характера, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

4.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором Учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

5. Социальные гарантии и льготы работников Учреждения

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 1 (одного) года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.2.5. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства;

- утраты недвижимого имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака;

- рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей).

5.3. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, организацию санаторно-курортного лечения и отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников (выделение не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников, учащихся Учреждения);

- укрепление материально-технической, базы, содержание здания и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

5.4. Освобождать педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти

в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

6. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже одного раза в три года.

В течение месяца после приема на работу обучать безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу;

6.1.5. Проводить периодическое, не реже одного раза в год, обучение работников Учреждения оказанию первой помощи пострадавшим.

Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим не позднее одного месяца после приема на работу;

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать директора Учреждения, заместителя директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК

РФ), директор Учреждения обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

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

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие директора Учреждения с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений директором Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего раздела, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст.82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

– принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

– изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников Учреждения (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения(п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный

срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Директор Учреждения в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

1522/1 26.12.19



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ № 17»

603137, город Нижний Новгород, улица Маршала Жукова, дом 18,
т. 4661-764, 4665-783, e-mail: school-n-17@yandex.ru

От работодателя:



/Е.Ф. Лебедева

От работников:

Председатель общего собрания
работников

Сед /Т.Е. Сморгачева
(20.12.2019 г. протокол №3)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ № 17»

на 2020-2023 годы

город Нижний Новгород
2020 год

Министерство социальной политики
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

г. «20» 12 2019 г. № 1569/19-кД

(наличие/отсутствие замечаний)

Заместитель министра
(должность)

Санинских И.И.
(подпись) (ФИО)

1. Общие положения

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и образовательной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются МБОУ «Гимназия № 17» в лице директора Учреждения Лебедевой Е.Ф., именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники Учреждения, представленные Общим собранием работников в лице представителя трудового коллектива Сморгачевой Т.Е.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.2.8. Предусмотреть преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников Учреждения:

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет.

Работодатель может отдать предпочтение данным категориям работников в оставлении на работе лишь в том случае, когда нет работников, пользующихся этим правом в силу Кодекса или иных законов.

3. Рабочее время и время отдыха

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17. Привлечение работников организации допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

4. Оплата и нормирование труда

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 18 числа каждого месяца.

Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 40%:60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда в Учреждении производится в неденежной форме путем перечисления на счет работника в банк. Для этого работник пишет заявление с указанием счета в банке, на который будет перечисляться заработная плата. Такая форма расчетов является добровольной для работников.

Перечисление заработной платы на банковский счет работника возможно после заключения договора банковского счета между работником и банком.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2.1. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время - не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

4.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.2.3.Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	15
2. Учителям за проверку письменных работ от учебной нагрузки <*>:	
по русскому языку, родному языку и литературе, иностранному языку в классах с углубленным изучением иностранного языка;	15
по математике, химии, физике, биологии <***>	10
3. Учителям за классное руководство (руководство группой) <*>:	
1 - 4 классов	15
5 - 11 классов	20
4. Учителям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в Учреждении	10
5. Учителям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательной организации	10
на уровне района	20
6. Учителям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	15
7. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	10
при наличии комбинированных мастерских	20
8. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в Учреждении:	

до 300 комплектов учебников	5
от 300 до 600 комплектов учебников	10
от 600 до 1000 комплектов учебников	15
от 1000 комплектов учебников	20
9. Учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА	10
10. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения	30
11. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в Учреждении (в целом на Учреждение) с количеством классов-комплектов (по основному месту работы)	
от 10 до 19	10
от 20 до 29	20
30 и более	40

<*> Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптационные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

<***> В случае если основной образовательной программой предусмотрена данная форма систематического контроля по иным предметам образовательной программы, локальным актом образовательной организации может быть также предусмотрена доплата по таким предметам, но не более 10% от должностного оклада.

Доплаты, установленные для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих свою педагогическую деятельность в классах (группах) по учебным дисциплинам с углубленным изучением предмета, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), увеличиваются на коэффициент до 1,5.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за

совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.2.4. За специфику работы в Учреждении устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу с детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе в классах, группах:	
обслуживающему персоналу	15
педагогическим работникам	20
1.2. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

4.8. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на выплаты стимулирующего характера, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

4.8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению директора Учреждения в порядке, установленном локальными актами Учреждения, коллективным договором.

4.8.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

4.8.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации.

К основным критериям оценки работы относятся:

сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями;

эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

4.8.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);

за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

отсутствие нарушений техники безопасности;

отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав учащихся, нашедших подтверждение в административных актах;

отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

4.8.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	2 %
от 5 лет до 10 лет	4 %
более 10 лет	6 %

4.8.7. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "Отличник образования СССР", "За высокие достижения", "За достижения в культуре", "За отличную работу", "Народный учитель", "Заслуженный

учитель" и "Заслуженный преподаватель"; работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10%.

4.8.9. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора Учреждения в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

4.8.10. Основные показатели премирования:

Сохранение контингента учащихся - выбытие по инициативе учащегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.

Модернизация образовательного процесса и процесса управления -

использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ учащихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

Правонарушения учащихся - отсутствие в периоде премирования вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне Учреждения.

Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы учителя - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - использование технических средств в учебном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

Внеклассная работа с учащимися по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и прочие формы организации учащихся.

Повышение квалификации в течение периода премирования - прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

Критерии выплат и размер стимулирующего характера педагогических работников

Виды выплат	Критерии оценки работы	Размер и периодичность выплаты
1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	1. Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы.	Размер выплаты может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных
	2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.	
	3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда.	
	4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие	

	<p>травматизма.</p> <p>5.Наличие работы с родителями.</p> <p>6.Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.</p>	<p>величинах.</p> <p>Выплаты производятся одновременно и устанавливаются приказом директора в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.</p>
<p>2.Надбавка за качество выполняемых работ</p>	<p>1.За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.</p> <p>2.За участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ).</p> <p>3.За особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания).</p> <p>4.Отсутствие нарушений техники безопасности.</p> <p>5.Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав учащихся, нашедших подтверждение в административных актах.</p> <p>6.Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.</p> <p>7.За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.</p>	
<p>3.Премирование</p>	<p>1.За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.</p> <p>2.Сохранение контингента учащихся: - выбытие по инициативе учащегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.</p> <p>3.Модернизация образовательного процесса и процесса управления: 1. использование современного содержания образования и образовательных технологий; 2. соответствие образовательных программ организации требованиям БУП; 3. обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ учащихся); 4. внедрение научных методов управления.</p> <p>4. Правонарушения учащихся: - отсутствие в периоде премирования вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.</p> <p>5. Наличие методической работы: 1. участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования,</p>	

	<p>2. участие в работе районного методического объединения.</p>	
	<p>6. Наличие призеров олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: <i>Районный уровень</i> <i>Городской (областной) уровень</i> <i>Всероссийский уровень</i></p> <p>Наличие победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: <i>Районный уровень:</i> 1 место 2,3 место <i>Городской (областной) уровень:</i> 1,2,3 место <i>Всероссийский уровень:</i> 1,2,3 место</p>	
	<p>7. Наличие аналитической работы учителя: 1. обобщение педагогического опыта; 2. дифференцированный подход к организации учебной деятельности; 3. наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.</p>	
	<p>8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе: 1. использование технических средств в учебном процессе; 2. участие в инновационной и экспериментальной работе.</p>	
	<p>9. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.</p>	
	<p>10. Внеклассная работа с учащимися по предмету 1. проведение гимназических предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и прочие формы организации учащихся; 2. проведение предметных, тематических недель, спортивных праздников в учреждении.</p>	
	<p>11. Общешкольные мероприятия: 1. организация и проведение мероприятий; 2. организация внеклассной работы по физической культуре (спортивно-массовые мероприятия). 3. участие в общешкольных мероприятиях.</p>	
	<p>12. Высокое качество работы по организации горячего питания учащихся: - охват горячим питанием: 75% - 90% - охват горячим питанием: 91% - 100%</p>	
	<p>13. Наставничество.</p>	

	<p>14.Повышение квалификации в течение периода премирования</p> <p>1. прохождение курсовой подготовки;</p> <p>2. обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.</p>	
	<p>15. Учебный кабинет</p> <p>1.Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.</p> <p>2. Образцовое содержание учебного кабинета, работа по созданию и постоянному развитию образовательной среды кабинета,соответствие его современным требованиям.</p>	
	<p>16. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел учащихся).</p>	
	<p>17. Добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя и уровень организации дежурства класса по гимназии.</p>	
4. Премия к юбилейным датам	<p>1.В связи с достижением работником 50, 55 лет и последующих юбилейных дат.</p> <p>2.К профессиональным, государственным и общегородским праздникам.</p> <p>3.Ко дню рождения школы (45, 50, 55 лет и последующих юбилейных дат)</p> <ul style="list-style-type: none"> - при стаже работы от 0 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 15 лет - при стаже работы более 15 лет 	

Критерии выплат и размер стимулирующего характера заместителей директора, главного бухгалтера

Виды выплат	Критерии оценки работы	Размер и периодичность выплаты
1.Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	1.Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы.	Размер выплаты может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Выплаты производятся единовременно и
	2.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда.	
	3.Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма.	
	4.Наличие работы с родителями.	
2.Надбавка за качество выполняемых	1.За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	Выплаты производятся единовременно и
	2.За участие в выполнении важных работ,	

работ	мероприятий (подготовка к российским, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ, экспериментальная работа).	устанавливаются приказом директора в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.
	3. За особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания).	
	4. Отсутствие нарушений техники безопасности.	
	5. Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав учащихся, нашедших подтверждение в административных актах.	
	6. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	
	7. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.	
	3. Премирование заместителей директора	
2. Сохранение контингента учащихся: - выбытие по инициативе учащегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.		
3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления: 1. использование современного содержания образования и образовательных технологий; 2. соответствие образовательных программ организации требованиям БУП; 3. обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ учащихся); 4. внедрение научных методов управления.		
4. Качественная организация работы коллегиальных органов управления в учреждении.		
5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.		
6. Высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса.		
7. Руководство экспериментальной площадкой и научно-методическое сопровождение.		
8. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.		
9. Высокий уровень организации дежурства в учреждении.		
10. Результативное и эффективное участие в методической работе: педагогических сессиях, ассамблеях, конференциях, семинарах.		
11. Эффективная работа по введению ФГОС НОО, ФГОС ООО.		

	12. Организация летней трудовой практики учащихся.	
	13. Высокие результаты организации воспитательной работы учреждения.	
4. Премирование заместителя директора по АХР	1. За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.	
	2. Эффективное обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в учреждении (СанПин).	
	3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях учреждения.	
	4. Высокий уровень организации работы технического персонала.	
	5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, работ по благоустройству, озеленению и уборке территории.	
5. Премирование главного бухгалтера	1. За качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.	
	2. Соблюдение финансовой дисциплины.	
	3. Своевременная подготовка и сдача отчетности в ПФР, ФСС.	
	4. За интенсивность и высокие результаты работы.	
	5. Качественное ведение экономической деятельности (тарификация, сметы, штатное расписание, статистика, подготовка положений по экономической деятельности, экономических расчетов).	
6. Премия к юбилейным датам	1. В связи с достижением работником 50, 55 лет и последующих юбилейных дат.	
	2. К профессиональным, государственным и общегородским праздникам.	
	3. Ко дню рождения школы (45, 50, 55 лет и последующих юбилейных дат) - при стаже работы от 0 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 15 лет - при стаже работы более 15 лет	

Критерии материального стимулирования педагогических работников

Направление	Вид деятельности	Количество баллов
Качество обучения	Проведение, проверка, результаты контрольных срезов знаний в рамках внешнего (независимого) мониторинга, пробных ЕГЭ и ГИА.	1
	Положительная динамика уровня успеваемости учащихся по предмету по итогам полугодия, отсутствие учащихся с одной «тройкой».	1
	Дистанционное консультирование учеников.	1

	Эффективное использование ИКТ в учебном процессе (подтвержденное открытыми уроками, методическими разработками).	3
Государственная (итоговая) аттестация	Работа руководителем ППЭ на ЕГЭ.	3 за каждый экзамен
	Участие в работе аттестационной комиссии ГИА, ЕГЭ.	1 за каждый экзамен
	Обеспечение отсутствия неудовлетворительных результатов ЕГЭ по обязательным предметам (русский язык, математика).	5
	Обеспечение отсутствия неудовлетворительных результатов ЕГЭ (предметы по выбору).	3
	Средний балл ЕГЭ от 50 до 59 баллов.	1
	Средний балл ЕГЭ от 60 до 69 баллов.	2
	Средний балл ЕГЭ от 70 до 79 баллов.	3
	Средний балл ЕГЭ от 80 баллов и выше.	5
	Обеспечение отсутствия неудовлетворительных результатов ГИА.	3
	Результативность ГИА в 9-х классах выше среднего значения по району.	3
Состояние преподавания предмета. Методическая работа.	Своевременная и качественная подготовка календарно-тематического планирования.	1
	Наличие методической работы, создание: - методических и учебных пособий - экспериментальных программ - репертуарных сборников - создание авторской медиатеки - авторских программ.	1 1 1 2 3
	Содержательная и результативная работа по теме самообразования (подтвержденная открытыми уроками и методическими разработками).	3
	Наличие содержательного, обновляемого портфолио учителя.	2
Инновационная, творческая деятельность	Профессиональные конкурсы (нацпроект «Образование», «Учитель года», «Классный руководитель года») - участие - призовое место.	3 5
	Участие в экспериментальной работе.	3
	Эффективное применение инновационных методов обучения и контроля знаний (подтвержденное открытыми уроками и методическими разработками)	5
Трансляция методического опыта	Проведение консультаций, открытых уроков, мастер-классов, лекций, семинаров, конференций, вебинаров; также участие в данных мероприятиях (выступление, публикация и т.п.): - на уровне школы - на уровне города, района, области - на межрегиональном, всероссийском уровне.	1 2 3
	Качественное выступление на педсоветах.	1
	Активное участие в районных или городских	3

	методических мероприятиях (выступление, открытый урок и т.п.).	
	Научно-методические публикации, в том числе на специальных Интернет-ресурсах (с предоставлением распечаток статей и ссылок на их постоянный адрес в сети Интернет).	3
	Наличие собственного активно обновляемого профессионального Интернет-сайта.	2
Организация внеурочной деятельности учащихся	Активное привлечение учащихся к участию в районных и городских конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях и т.п.	3
	Подготовка победителей и призеров фестивалей, творческих конкурсов, спортивных соревнований, выставок под эгидой МО РФ и МО НО: - на уровне школы - на уровне района - на уровне города, области - на межрегиональном, всероссийском уровне - на международном уровне.	0,5 1 1,5 2 2
	Организация общешкольных мероприятий и акций и подготовка к ним: - учащегося - класса - коллектива.	1 1,5 2
	Внеклассная работа по предмету (организация тематических предметных вечеров, лекториев, клубов, встреч с деятелями науки и искусства и т.п.).	3
	Исполнительская, творческая деятельность: - на уровне школы - на уровне города, района, области, - на межрегиональном, всероссийском уровне.	2 2,5 3
	Своевременная и качественная подготовка плана воспитательной работы.	1
Воспитательная работа Деятельность учителя по выполнению функций классного руководителя	Уменьшение/отсутствие пропусков учениками уроков без уважительной причины.	2
	Достижение учащимися более высоких учебных показателей в сравнении с предыдущим периодом (полугодие, учебный год).	3
	Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций	2
	Участие вместе с классом в районных, городских мероприятиях.	1
	Организация работы с учащимися в выходные дни.	3
	Обеспечение соответствия внешнего вида учеников общешкольным требованиям.	2
	Качественное проведение открытых внеклассных мероприятий (классные часы, праздники).	3
	Качественная организация дежурства класса по учреждению, участие в субботниках и генеральных уборках.	2
	Наличие работы с родителями: - выходы на родительские собрания учителей –	0,5

	предметников. - отсутствие письменных жалоб - посещение родителями (законными представителями) родительских собраний: 80% и более.	1 2
Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда		Количество баллов
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса: уроки, перемены, ГПД, занятия дополнительного образования.	-3
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса о нарушении прав учащихся.	-3
3.	Наличие систематических пропусков учащимися занятий без уважительных причин.	-3
4.	Невыполнение учебной программы.	-3
5.	Нарушение норм техники безопасности.	-3
6.	Нарушение трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов учреждения.	-3

**Критерии и размер стимулирующих выплат
учебно-вспомогательного и технического персонала**

№ п/п	Вид деятельности	Размер и периодичность выплаты
1. Учебно-вспомогательному и техническому персоналу (общее)		
1. Высокое качество исполнения должностных обязанностей	1. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	Размер выплаты может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Выплаты производятся единовременно и устанавливаются приказом директора в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не
	2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	
	3. Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ.	
	4. За напряженность труда, своевременное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей.	
	5. За интенсивность и высокие результаты работы.	
	6. За подготовку учреждения к новому учебному году.	
	7. По результатам проверок, проведенных государственными органами.	
	8. Благоустройство и озеленение помещений и территории учреждения; проведение генеральных уборок помещений, территории учреждения.	
2. Юбилейные и праздничные даты	1. К профессиональным, государственным и общегородским праздникам.	
	2. Ко дню рождения школы (45, 50, 55 лет и последующих юбилейных дат) - при стаже работы от 0 до 5 лет - при стаже работы от 5 до 10 лет - при стаже работы от 10 до 15 лет - при стаже работы более 15 лет	
	3. В связи с достижением работником 50, 55 лет и последующих юбилейных дат.	

	4. За многолетний труд в учреждении, в связи с выходом на пенсию.	ограничены.
2. Секретарю учебной части		
1.	За ведение кадровой документации учреждения.	
2.	За ведение архива учреждения.	
3.	Подготовка пакета документов по защите и обработке персональных данных и ведение организационно-распорядительной документации по обработке персональных данных.	
4.	За учет военнообязанных по линии военкомата; за предоставление сведений отчетной документации в ГКУ ЦЗН, ПФР, УСЗН.	
5.	Организация работы по содержанию архива, подготовка архивных справок.	
6.	Своевременное и качественное ведение и представление документации по номенклатуре дел.	
7.	За своевременное, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.	
3. Инженеру-программисту		
1.	За установку и ремонт оборудования, настройку и установку программного обеспечения, регулярное обновление антивирусного программного обеспечения.	
2.	За работу и техническое обслуживание системы видеонаблюдения, за ремонт и обслуживание сервера, за качественную работу Интернет-канала.	
3.	За подготовку видеоматериалов, презентаций, фото- и видеосюжетов для педагогических советов, родительских собраний, открытых мероприятий; за техническое сопровождение и музыкальное оформление мероприятий различного уровня.	
4.	За техническую поддержку и обновление информации сайта учреждения.	
5.	За обслуживание компьютеров и технических устройств учреждения, установку и настройку операционных систем Windows, настройку и восстановление данных после сбоя операционной системы в учреждении.	
6.	За своевременное, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.	
4. Техническому персоналу		
1.	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году.	
2.	За организацию и проведение текущего ремонта учреждения.	
3.	За сложность и напряженность труда.	
4.	За расчистку от снега спортивной площадки и за заливку катка в зимний период.	
5.	Дворнику за поддержание закреплённой пришкольной территории в образцовом порядке.	
6.	Помощь в вырубке и обрезании кустов деревьев.	

7.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении и на ее территории.
8.	За своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.

6. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.5 Директор обязан обеспечить пожарную безопасность в Учреждении:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- проводить практические тренировки по действиям персонала в случае пожара на объектах;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- обеспечивать соответствие эвакуационных путей и выходов требованиям пожарной безопасности;

- обеспечивать исправность электрических розеток, выключателей; техническое обслуживание электросетей;

- обеспечивать огнезащитную обработку деревянных конструкций;

- контролировать соблюдение правил пожарной безопасности при проведении праздников и других массовых мероприятий;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при

выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание Учреждения

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, в том числе о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.6. Работодатель и работники Учреждения совместно способствуют формированию культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Учреждения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.2. Директор Учреждения в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в министерство социальной политики Нижегородской области для уведомительной регистрации.