

**Коллективный договор
государственного бюджетного образовательного
учреждения «Гимназия «Марем» города Магас»
на 2021-2024 годы**

Мужухоева Лиза
Исраиловна

Подписано цифровой подписью:
Мужухоева Лиза Исраиловна
DN: cn=Мужухоева Лиза Исраиловна,
o=ГБОУ гимназия "Марем" г.Магас,
email=gmg@bk.ru, c=RU
Дата: 2023.06.09 11:57:04 +03'00'

От Работодателя:
Директор ГБОУ
«Гимназия «Марем» г. Магас»

 Л.И. Мужухоева



От Работников:
Председатель
общего собрания
трудового коллектива

 А.М. Полонкочева



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – директором государственного бюджетного образовательного учреждения «Гимназия «Марем» города Магас» (далее – гимназия) Мужухоевой Л.И. и работниками гимназии и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в гимназии.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора гимназии Мужухоевой Л.И. и работники гимназии.

1.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников гимназии в течение трех дней после его подписания. Директор гимназии обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор продолжает действовать в случае изменения наименования гимназии или расторжения трудового договора с директором гимназии.

1.6. При реорганизации гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Стороны определяют следующие формы сотрудничества между ними:

- получение от директора информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с директором вопросов о работе гимназии, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор, его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом гимназии, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается по инициативе директора гимназии или работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ГК РФ, либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий её выполнения.

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с требованиями Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается директором гимназии (работодателем), исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором гимназии до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

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

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора гимназии, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов;

-временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту работу;

-возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется

2.8. В течение учебного года изменение существующих условий труда допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен директором в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 73 ТК РФ, статья 162 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

-директор гимназии определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров; определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации на каждый календарный год.

3.2. Работодатель обязан повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

В случае направления работника в другой город сохраняется место работы, средний заработок, производится оплата командировочных расходов, проезда к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации педагогических кадров в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать соответствующие квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Директор гимназии обязуется:

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

4.2. Стороны договорились о том, что:

1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата при равной квалификации отдается:

-семейным при наличии двух или более нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном иждивении работника;

-работникам, получившим на работе трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-работникам, повышающим свою квалификацию в учебных заведениях, направленных на обучение администрацией гимназии;

-лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в гимназии свыше 10 лет;

-одиноким материям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

-молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

3. При появлении нового рабочего места, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших и ранее уволенных из гимназии в связи с сокращением численности работников или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников гимназии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом гимназии.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, предусмотренной трудовым договором.

Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, требующую затрат рабочего времени и не конкретизированную по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и регулируется планами и графиками работы, в том числе личными планами педагогических работников.

Перечень таких работ, входящих в оплату педагогической деятельности, перечислен в приказе Министерства образования и науки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (статья 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями. Учителям по возможности предоставляется один рабочий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях (заседания педагогического совета, совещания, семинары, методические дни, заседания методического объединения, планерки, классные мероприятия, родительские собрания), учитель использует по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу директора гимназии.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника взамен ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников гимназии.

В этот период педагогические работники привлекаются директором гимназии к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается директором гимназии.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.п.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором гимназии не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.10. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, таможенной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения (приравненных к ним лиц), погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Министерством образования и науки РФ и Уставом гимназии.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной при шестидневной рабочей неделе может устанавливаться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (ст. 111 ТК РФ).

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

5.13. Дежурство педагогических работников по гимназии должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации предоставляются работникам в следующих случаях:

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

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

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 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;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

-в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1 Заработная плата работников гимназии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников образовательных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а её минимальный размер не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения.

7.2. Оплата труда работников гимназии, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.3. Заработная плата работника гимназии предельными размерами не ограничивается.

7.4. Изменение разрядов оплаты труда или размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания временной нетрудоспособности.

7.5. На учителей и других педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.6. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, установленными правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

Выплата аванса производится до 25 числа текущего месяца, а выплата заработной платы – до 10 числа следующего месяца с переводом на расчетный счет работника.

7.7. При выплате заработной платы работник должен быть в письменной форме извещен о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников гимназии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм.

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

8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, других материалов за счет гимназии.

8.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.5. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.6. Обеспечить прохождение медицинских осмотров и получение санитарной книжки всеми работниками гимназии в каникулярное время.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социального развития Республики Ингушетия.

9.2. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

10. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. В случае необходимости переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

В настоящем коллективном договоре
прошнуровано и пронумеровано 8 листов

Директор ГБОУ «Гимназия
«Марем» г. Магас»

И. Мужухоева

