

От работодателя

Директор МАОУ «Гимназия № 56»

От работников

Председатель профсоюзного комитета МАОУ «Гимназия № 56»



[Signature]
М.В. Никутина

[Signature]
Н.В. Софронова

Коллективный договор
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 56»
города Ижевска
на 2021-2024 год

Принят на общем собрании работников МАОУ «Гимназия № 56» протокол №14 от 18.07.2021 г.

Работодатель
Директор МАОУ «Гимназия № 56»

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации МАОУ «Гимназия № 56»

[Signature]
М.В. Никутина
04 июля 2021 г.

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
 И ТРУДА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
 Уведомительная регистрация
 Дата 04.08.21 № 21600004/2199
 Вер. спец.-экон. сект. соц. парт.
 (наименование должности, подпись, ФИО)
Лурицкая В.В.

От работодателя

Директор МАОУ «Гимназия № 56»



/М.В. Никитина/



От работников

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ «Гимназия № 56»



/Н.В. Софронова/

Коллективный договор

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 56» города Ижевска
на 2021-2024 год**

Принято на общем собрании
работников МАОУ «Гимназия № 56»
решение №14 от «18» июня 2021 г.

Работодатель

Директор МАОУ «Гимназия № 56»



М.В. Никитина

«01» июня 2021 г.

Представитель работников

Председатель профсоюзной
организации МАОУ «Гимназия № 56»



Н.В. Софронова

«08» июня 2021 г.

01. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 56» (далее – гимназия) и заключенным работниками в лице их представителей и работодателем.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники гимназии в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.
Работодатель организации в лице руководителя, директора гимназии.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников гимназии, на работодателя и его представителей независимо от их членства в профсоюзе и независимо от того, кто от имени работников подписал данный договор.
- 1.5. Коллективный договор заключен на срок с 01.04.2021г. до 31.03.2024г., вступает в силу 01.04.2021г. (статья 43 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором гимназии (работодателем).
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При ликвидации Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).
- 1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. Прием на работу, переводы, перемещения, существенные изменения условий труда, увольнение.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст.67, 68 ТК РФ). Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия;

2.2. трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.58 и ст.59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст.57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);

2.3. в трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.4. в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

- 2.5. по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.
- 2.6. при заключении трудового договора соглашением сторон могут устанавливаться испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он (работник) фактически отсутствовал на работе;
- 2.7. работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ);
- 2.8. перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом (ст.72 ТК РФ);
- 2.9. временные переводы, осуществляются в порядке, предусмотренном (ст.72.2 ТК РФ). Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера).
- 2.10. условия трудового договора могут изменяться по соглашению сторон, в письменной форме, в порядке предусмотренном Трудовым кодексом (ст.57 ТК РФ);
- 2.11. по инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение

эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т. д., другие причины) за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ);

- 2.12. о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса (ст. 74 ТК РФ);

- 2.13. прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ;
- 2.14. работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);
- 2.15. трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст.81 Трудового кодекса, например:

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению

работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

По указанному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Аморальным считается проступок, противоречащий общепринятым нормам и правилам, это действия, которые нарушают нормы морали и нравственности, противоречат общепринятым представлениям о разумном и достойном поведении (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, чрезмерное употребление спиртных напитков, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, воровство, насилие, оскорбление, хулиганство, жестокое обращение с животными; просмотр порнографической продукции, и т.д.).

Помимо основания прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренного законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника гимназии по инициативе администрации до истечения срока действия письменного трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава гимназии;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Увольнение по настоящим основаниям (грубое нарушение Устава; применение физического, психического насилия) может осуществляться

без согласия профсоюза.

- 2.16. работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 (ликвидации организации) и п.2 (сокращения численности или штата) ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы без сохранения заработной платы;
- 2.17. в дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст.179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту или по стажу не более 2-х лет, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей до 3 лет.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в гимназии определяется:

- 3.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании трудового коллектива;
- 3.2. для педагогических работников режим работы определяется учебным планом и учебным расписанием, утвержденным директором гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии;
- 3.3. продолжительность рабочей недели сотрудников гимназии определяется правилами внутреннего распорядка, учебным планом гимназии (ст.100 ТК РФ);
- 3.4. особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, устанавливается с учетом приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601.
- 3.5. для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, администрация имеет право предоставить дни недели, свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию;
- 3.6. продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно

предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы;

- 3.7. привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению (приказу) директора, в порядке предусмотренном ст.113 ТК РФ;
- 3.8. работникам Гимназии предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ;
- 3.9. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Гимназии не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- 3.10. работники Гимназии о времени начала отпуска извещаются не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения;
- 3.11. ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала (ст.124 ТК РФ);
- 3.12. по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, отзыв работника из отпуска производится только с его согласия (ст.125 ТК РФ);
- 3.13. ежегодно работнику должен предоставляться оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.
- 3.14. в соответствии со статьями 101, 119 ТК РФ следующим работникам гимназии с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: заместитель директора по АХР, заместитель директора по экономике, заместитель директора по компьютеризации, главный бухгалтер, водитель*.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с не нормированным рабочим днем, устанавливается в количестве 14 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств бюджета УР устанавливается органами власти УР, за счет средств местного бюджета органами местного самоуправления.

* За исключением должностей (профессий) работников, которым в соответствии с законодательством предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска и установлена сокращенная

продолжительность рабочего времени.

3.15. руководствуясь Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы на основании ст.116 Трудового кодекса РФ предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 календарных дней работникам библиотеки гимназии. Оплату отпуска производить из экономии фонда оплаты труда учреждения.

3.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику гимназии по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 Трудового кодекса РФ), в том числе стимулирующего характера, в следующих случаях:

- работникам гимназии, имеющим стаж работы в гимназии 10 и более лет – 3 календарных дня;
- педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж работы более 20 лет — 4 календарных дня;
- работникам гимназии в случае поощрения по ходатайству непосредственного руководителя – 4 календарных дня.

Условиями предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков стимулирующего характера являются:

- наличие личного заявления работника, согласованного с председателем Профсоюзного комитета, непосредственным руководителем (по подчиненности);
- отсутствие дисциплинарных нарушений и взысканий;
- ходатайство непосредственного руководителя (по подчиненности).

3.17. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу (1 класс) – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 1 календарный день;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

3.18. по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику гимназии по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (статья 128 Трудового кодекса):

- рождения ребёнка в семье – до 5 календарных дней в году;
- регистрации брака – до 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 7 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней в году;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней. Близкими родственниками являются: мать, отец, брат, сестра, супруг, супруга, внуки;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- действующему председателю первичной профсоюзной организации-до 7 календарных дней в году, членам профкома до 4 календарных дней в году (по согласованию с председателем профкома).

3.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

3.20. При направлении работников в служебные командировки норма суточных (абз.3 ч.1 ст.168 ТК РФ) устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

При направлении за счет бюджетных средств – 100 рублей по территории РФ. Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 (ред. от 07.03.2016) "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений".

При направлении за счет средств, от приносящей доход деятельности гимназии – 300 рублей по территории РФ, при нахождении в населенных

пунктах РФ с количеством жителей более 1 млн. человек – 500 руб.

Если принимающая сторона обеспечивает питанием или в условиях служебной командировки работник обеспечивается питанием, то суточные выплачиваются в пределах - 100 рублей по территории РФ.

Если принимающая сторона или в условиях служебной командировки работник обеспечивается питанием и транспортными расходами, то суточные не выплачиваются.

Основание для определения размера суточных: заявление, или служебная записка работника, или руководителя, или иной документ, позволяющий определить условия в командировке.

4. Оплата труда

Обязательства работодателя:

4.1. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации гимназии).

Системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового Кодекса РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

- 4.2. В соответствии с действующим законодательством заработная плата выписывается не реже, чем каждые полмесяца. За первую половину текущего месяца – 29 числа, за вторую половину месяца – 14 числа, следующего за отчетным. «Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается работнику в размере 50% от начисленной заработной платы за месяц, исчисленной на дату выплаты, за вычетом НДФЛ и прочих удержаний.»
- 4.3. Ежемесячно извещать каждого работника через расчетные карточки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.
- 4.5. Утверждать тарификацию с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в тарификационную комиссию включать представителя выборного профсоюзного органа.
- 4.6. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование, выплаты надбавок и оказание материальной помощи работникам в пределах выделенных ассигнований.
- 4.7. Ежегодно информировать работников на общем собрании трудового коллектива о расходовании средств фонда оплаты труда.
- 4.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ)
- 4.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы работодатель несет ответственность в установленном порядке (ст.142 ТК РФ).

Работодатель и (или) уполномоченные им лица в порядке представителя работодателя, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Производить оплату за период приостановки их работы как за простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средне заработной платы работника (ст.142, 157 ТК РФ).

Время простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст.157 ТК РФ)

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению.

4.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации иные социальные гарантии.

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. (ст.197 ТК РФ);

5.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. (ст.196 ТК РФ);

5.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ);

5.4. Работодатель обязан:

- 5.4.1 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ;
- 5.4.2 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.173-175, 177, 197 ТК РФ).
- 5.4.3 Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.
- В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан платить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- 5.4.4 В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.
- 5.4.5 По соглашению работодателя и работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст.177 ТК РФ).
- 5.4.6 Освобождать работников гимназии, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.».

6. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии

Работодатель обязуется:

- 6.1 Обеспечить работникам безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст.212 ТК РФ).
- 6.2 Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки,

стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в соглашении по охране труда.

- 6.3 Ежегодно планировать фонд охраны труда и с учетом полученных ассигнований выделять средства для этих целей.
- 6.4 Организовать работу по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с нормативными требованиями охраны труда (ст.212 ТК РФ).
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда.
- 6.5 Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда (ст.212 ТК РФ).
- 6.6 Знакомить работников с требованиями охраны труда. (ст.212 ТК РФ).
- 6.7 Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст.212 ТК РФ).
- 6.8 Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
- 6.9 Обеспечить расследование и учет в установленном трудовым кодексом порядке несчастных случаев на производстве (ст.212 ТК РФ).
- 6.10 Предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.11 Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ)

Стороны пришли к соглашению, что:

- 6.12 Все работники гимназии, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ).
- 6.13 Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).
- 6.14 Работник обязан соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проходить обязательные и периодические медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ).

- 6.15 В гимназии создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профессионального союза.
На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ).
- 6.16 Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:
- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);
- необеспечения средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда (ст.219 ТК РФ.)
- 6.17 Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

7. Охрана здоровья, медицинское обслуживание, обязательства работодателя

- 7.1 Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст. 213 ТК РФ).
- 7.2 Работодатель имеет право перечислять средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу (ст.377 ТК РФ);
- 7.3 Оборудует учительскую для педагогических работников гимназии.

8. Обязательства профсоюза

Профсоюзная организация обязуется:

- 8.1 Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.
- 8.2 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 8.3 Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.
- 8.4 Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

- 8.5 Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.
- 8.6 Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 8.7 Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.
- 8.8 Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9. Обеспечение деятельности профсоюза

- 9.1 Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;
- 9.2 Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- 9.3 В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата по определенным основаниям производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа трудового коллектива;
- 9.4 На основании собрания трудового коллектива (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников) профсоюзный комитет является представительным органом всех работников, в том числе не являющимися членами профсоюза. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30, 31 ТК РФ);
- 9.5 Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);
- 9.6 При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 ГК РФ (ст. 377 ТК РФ).
- 9.7 По письменному заявлению работников, не являющихся членами

профсоюза, ежемесячно перечисляются на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников (ст. 377 ТК РФ);

9.8 Председателю профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя ежемесячная оплата в размере (ст. 377 ТК РФ) до 50% должностного оклада;

9.9 Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 374 ТК РФ);

9.10 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и п. 5 ст. 81 руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

9.11 Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон трудовой деятельности гимназии;

9.12 Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- тарификационной комиссии, комиссии по охране труда;

9.13 С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 п. 2, ст. 81 подпункт «б» пункта 3, ст. 81 П.5ТКРФ); привлечение к сверхурочным работам согласно ст. 99 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- разрешение работы в выходные и праздничные дни (ст. ПЗТКРФ), очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ).

При предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190ТКРФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ); составление

графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения заработной платы за работу в ночное время: сторожам (ст. 154 ТК РФ);

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);

- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1 Стороны договорились, что коллективный договор в течение 30 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2 Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

10.3 Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.4 Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании, работающих 1 раз в год.

10.5 Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.6 Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

10.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.8 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 6 месяцев до окончания срока действия данного

договора.

10.9 Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.