
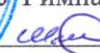


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №1»

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации

С.Н. Чудова
«16» ноября 2023 г.



Утверждаю
Исполняющий обязанности директора
МАОУ Гимназия №1

М.Ю. Шишкин
«16» ноября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2023 г. – 2028 г.

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Гимназия №1»
городского округа Сухой Лог

Принят на общем собрании работников
Протокол № 4 от «26» октября 2023 г.



1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Гимназия №1 (далее Гимназия), создания благоприятных условий деятельности Гимназии, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и требований законодательства о труде и в том числе в связи с особыми условиями работы Гимназии, обусловленными эпидемиологической обстановкой и принятыми решениями органов власти.

Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работодателем и работниками Гимназии.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель в лице представителя – директора или уполномоченные им лица и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать:

- Конституцию Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- условия соглашения на 2021 – 2023 гг. между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области Свердловской областной организацией Профсоюза и науки РФ;

- приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»;

- приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

- Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016. № 708 - ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;

- иные нормативно-правовые акты.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, в том числе его оплаты, гарантии занятости, условий высвобождения работников, повышения квалификации и переобучения работников, аттестации работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам и другим вопросам.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Гимназии по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Гимназию.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право провить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока 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 Коллективный договор не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.8.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области охраны труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и его положения;

- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Гимназии, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.8.2. Первичная профсоюзная организация:

- содействовать эффективной работе Гимназии;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Гимназии.

1.10. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.12. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Гимназии Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации Гимназии Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение всего срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Контролирует выполнение Коллективного договора постоянно действующая комиссия по охране труда. Стороны один раз в год составляют Соглашение по охране труда, один раз

в год проводят проверку выполнения Соглашения по охране труда с составлением акта и отчитываются в выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

2. Трудовой договор (эффективный контракт).

2.1 Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), который хранится у работодателя;

- трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный должным образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором (эффективным контрактом). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

2.3. Работодатель при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником обязан ознакомить его с Уставом, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками заключается на неопределенный срок. Возможно заключение с работником и срочного трудового договора согласно статьи 59 ТК РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.

2.6. Временный перевод 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 (эффективного контракта).

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора (эффективного контракта), не могут ущемлять социально – экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором Гимназии. Согласно части 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям компенсаций и льгот либо ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ;

- определения даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в т.ч. ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- выплаты компенсационного характера;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, нормативными правовыми актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение. О предстоящих существенных изменениях условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с трудовым законодательством.

2.8. Первичная профсоюзная организация принимает участие в работе постоянно действующей комиссии по охране труда. Осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий коллективного договора. Ежегодно участвует в составлении Соглашения по охране труда, проводит проверку выполнения Соглашения по охране труда с составлением акта и отчитывается в выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

3. Оплата труда.

3.1. Стороны исходят из того, что оплата и нормирование труда осуществляется в соответствии со ст.129-163 ТК РФ:

3.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и премировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» (Приложение № 2), а также с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации Гимназии.

3.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в банке (по письменному его заявлению). Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 числа текущего месяца.

3.1.3. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами (эффективными контрактами), заключенными между руководителями учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

3.1.4. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года, до прохождения процедуры аттестации.

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

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

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате на основании расчетного листа (ст. 136, 372 ТК РФ). Главный бухгалтер обеспечивает своевременную выдачу каждому работнику расчетного листка в срок за 1 рабочий день до даты выплаты заработной платы.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Расходование средств общего фонда заработной платы труда на осуществление доплат, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, премий, оказание материальной помощи и других видов проводится в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников МАОУ Гимназия №1 с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в состав которой входит представитель первичной профсоюзной организации Гимназии.

3.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.. 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. (ст. 153 ТК РФ).

3.2.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных

пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст. 157 ТК РФ).

3.2.7. В соответствии со ст. 7 Закона №426 – ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда», по результатам проведенной в Гимназии специальной оценки условий труда работникам устанавливаются доплаты (Приложение № 3).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.2.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

3.2.9. Выплату председателю первичной профсоюзной организации до 30% к окладу (тарифной ставки).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель должен обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств Гимназии, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности, за счет средств бюджета Социального фонда России (Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»), с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (п.1 ч.1 ст.5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», п.п.1 п.2 ст.3 Федерального закона от 08.12.10 № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством пособие по временной нетрудоспособности, выплачивается с первого дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Социального фонда России.

3.5. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Гимназии, за ним сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.6. С целью закрепления молодых педагогов в Гимназии, развития творческой и социальной активности молодежи, содействия повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту обеспечения их правовой и социальной защищенности, за молодыми специалистами закрепляются наставники на срок, установленный по приказу директора Гимназии. Для наставников могут быть установлены выплаты стимулирующего характера в соответствии с локально-нормативным актом Гимназии.

3.7. Освобождение работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения им государственных обязанностей в случаях, если в соответствии с законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

3.8. Совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организацией Гимназии средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на стимулирующие выплаты, поощрение (премии), оказание материальной помощи.

3.9. Работники Гимназии в забастовках не участвуют.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер Гимназии.

3.11. Первичная профсоюзная организация:

3.11.1. Принимает участие в разработке локальных нормативных документов Гимназии по оплате труда.

3.11.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.11.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза и других работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. 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 определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, условиями трудового договора (эффективного контракта), расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиком работы (графиком сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административного персонала, административно-управленческого персонала, прочего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), в соответствии приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" – не более 36 часов в неделю.

4.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Директор должен ознакомить работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается директором 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 либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

4.6. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Гимназии, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены.

4.7. При установлении учителям, для которых данное 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 случая, указанного в п. 4.6 настоящего раздела.

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

4.8. 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.

4.9. Составление расписаний учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

4.10. 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, трудовым договором, должностными инструкциями.

4.11. 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.

4.12. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановления) занятий) являются рабочим временем работников из числа административного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

4.13. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.14. В случаях, предусмотренных статьями 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровья людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ, Положением об оплате труда и премировании работников МАОУ Гимназия №1.

4.16. 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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

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

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.

4.17. Отдельным категориям работников, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время:

- работники моложе 18 лет (ст. 122, 267 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до 3-х месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- работницы, уходящие в отпуск по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);
- мужа, у которых жены находятся в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18-лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- многодетные родители, у которых 3-е и более детей в возрасте до 18 лет, а младшему из них нет 14-ти лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- один из работающих родителей для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего на обучение по программам среднего профессионального образования или высшего образования в учреждения, расположенные в другой местности (ст. 322 ТК РФ);
- работники, которые были отозваны из отпуска по производственной необходимости (ст. 125 ТК РФ);
- работающие по совместительству (ст. 286 ТК РФ);
- работнику, призванного на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (эффективного контракта) (ст. 351.7 ТК РФ).

4.18. Гимназия работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье, государственные праздники.

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график административного дежурства, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом директора Гимназии.

Перерыв для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.21.Работодатель обязуется:

- предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ). Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

- предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ), порядок и условия которого определяются Учредителем и (или) Уставом;

- работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ) для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); для прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.22. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Гимназии и возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

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

5.2.2. При появлении новых рабочих мест в Гимназии, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Гимназии в связи с сокращением численности или штата.

5.3. Работодатель обеспечивает:

5.3.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор (эффективный контракт) по основному месту работы.

5.3.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель самостоятельно определяет:

6.1.1. потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учетом перспектив развития и деятельности Гимназии;

6.1.2. формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

6.1.3. перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Организовывать дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.2.3. Сохранять за работником место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении на повышение квалификации с отрывом от работы.

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

6.2.5. По результатам аттестации устанавливается работникам соответствующий полученной квалификационной категории размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат (Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»):

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
 - педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
 - беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков;
 - отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.
- Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после выхода их на работу.

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

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.

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

6.6. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке заработной платы), а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

6.7. Первичная профсоюзная организация осуществляет:

6.7.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

7. Охрана труда.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.214 ТК РФ).

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

7.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.4. Проводить специальную оценку условий труда в установленные законом сроки и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и (или) комиссии по охране труда.

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и проверку знаний и требований по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, не позднее 60 календарных дней с момента заключения трудового договора (эффективного контракта) или перевода на другую работу, а также оказанию первой помощи пострадавшим, обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, в сроки установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора (эффективного контракта).

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

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в организации в соответствии с действующим законодательством и внести их учет.

7.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, согласно заключения по результатам проведенной специальной оценки условий труда, предусмотренные ст. 94, 116, 149, 152, 154, 221 ТК РФ.

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

7.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Создать в Гимназии комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

7.12. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников, санитарно – гигиеническое обучение, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.14. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

7.14.1. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.14.2. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.14.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.14.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.14.5. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

7.14.5 Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

7.14.6. Работник обязан предоставить справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.

7.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний; лиц не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.17. Обеспечить условия вакцинации работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям:

- против кори (двукратная вакцинация или наличие результата исследования напряженности иммунитета к кори) в возрасте до 55 лет включительно;
- против краснухи женщины от 18 лет до 25 лет включительно (не болевшие – две прививки);
- против дифтерии, столбняка (АДС – М) (более 3 прививок, каждые 5 лет до 35 лет, далее – каждые 10 лет);
- против гепатита В – взрослым от 18 до 55 лет (три прививки);
- против гриппа (ежегодно);
- против вирусного клещевого энцефалита вне зависимости от возраста (не менее 3 прививок/отдаленные ревакцинации каждые три года);
- против новой коронавирусной инфекции COVID-19 взрослых 18 лет и старше (рекомендовать).

7.18. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

7.19. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья и оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника, в соответствии с установленными нормами средств индивидуальной защиты, работодатель не имеет права требовать исполнения от работника трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается как простой не по вине работника.

7.20. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами (Приложение №5). Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спец-одежды и обуви, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.21. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств организации, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации, работающей и студенческой молодежи.

7.22. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- осуществлять общественный контроль улучшения условий труда и проведения мероприятий по охране труда работников в соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на учебный год (Приложение №4);
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Гимназии;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные гарантии и социальная поддержка.

8.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Социальный фонд РФ;

- оказать педагогическим работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- оказывать из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам;
- организовать прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе.

8.2. Предоставляются следующие меры социальной поддержки:

8.2.1. Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (п. 5 ст. 47 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 Трудового кодекса РФ).

8.2.2. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

8.3. Первичная профсоюзная организация:

Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации в решении их социальных проблем:

- получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
- создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких родителей, работников, имеющих трех и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха работников и их детей;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета;
- создает банк данных о ветеранах труда и других работниках, окончивших трудовую деятельность в Гимназии для проведения культурно – массовой работы (поздравление через СМИ, приглашение на праздники в Гимназию и пр.);
- оказывают юридическую помощь членам Профсоюзного комитета по социальным и профессиональным вопросам.

9. Гарантия профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по соглашению с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил председателя первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.6. Согласно ст.377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

9.7. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Представитель первичной профсоюзной организации Гимназии входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по социальному страхованию, по оценке условий труда, комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

9.9. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.10. В период краткосрочного обучения председатель первичной профсоюзной организации с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

10. Обязательства первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет заявлений на санаторно – курортное лечение, своевременно направлять заявки.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий Гимназии по оценке условий труда, по охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в чрезвычайных случаях.

10.12. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в Гимназии.

10.13. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 часть первой ст.81 ТК РФ представителя первичной профсоюзной организации Гимназии.

10.14. В случаях, когда представительство первичной профсоюзной организации на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, первичная профсоюзная организация вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения первичной профсоюзной организации.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.5. Соблюдают установленным законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами. Может быть продлен по соглашению сторон.