

От Работодателя
Директор Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

«Гимназия № 1»
Л.В.Раевская

« *07* » *02* 20*22* г.

М. П.



От Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 1»

В.В.Бердникова
« *07* » *февраля* 20*22* г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1»

на 2022 – 2025 годы

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 16/2022 « 10 » 03 20*22* г.

И.о. Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

Трошина

Е.В.Трошина

Оглавление

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.	4
III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	5
IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	11
VI. ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ) И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ.....	12
VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	12
VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	15
IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	17

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Гимназия № 1», именуемым далее «Работодатель», «Учреждение», «Организация» и "Гимназия", в лице директора Учреждения Раевской Людмилы Владимировны, действующей на основании устава Учреждения и Работниками Организации, именуемыми в дальнейшем «Работники», в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения Бердниковой Веры Владимировны, действующей на основании устава Профессионального союза Работников народного образования и науки Российской Федерации и протокола общего собрания Работников Организации № 3 от « 4 » февраля 2022 года, именуемым в дальнейшем «Профсоюз».

Работодатель и Профсоюз именуются в дальнейшем совместно "Стороны".

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе совместителей.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ, с обязательным созывом общего собрания Работников.

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

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

1.7. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через Профсоюз:

- учет мнения выборного органа Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, и настоящим коллективным договором;
- получение согласия выборного органа Профсоюза в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- проведение представительным органом Работников консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 и ст. 53¹ ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложения по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом Работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются в пользу Работников.

1.9. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами, и действует до 7 февраля 2025 года.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. При приеме на работу, а также при осуществлении трудовой деятельности требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя, получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя) (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется Работнику под роспись;
- ознакомление Работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников, коллективным договором.
- ознакомление педагогических Работников под роспись с графиками, планами и расписаниями занятий, а также локальными нормативными актами, регулирующими другую часть педагогической работы;
- в случаях внесения изменений в локальные нормативные акты или в иные документы (акты), связанные с трудовой деятельностью Работников, Работодатель обязан под роспись знакомить Работников с соответствующим приказом (распоряжением) и новой редакцией локального нормативного акта или иного документа (акта).

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.3. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.4. Испытание при приёме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проводятся.

Педагогический Работник не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности, если он был аттестован по соответствующей должности в другой образовательной организации.

Для целей настоящего пункта под образовательной организацией понимается организация, указанная в п. 18 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Ангарского городского округа.

2.5. Временный перевод Работников на другую работу производится в порядке, предусмотренном ст. 72.2. ТК РФ.

2.6. Трудовой договор с педагогическими Работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", подлежащих аттестации признанных аттестационной комиссией Работодателя соответствующими занимаемой должности, не распространяется требования части 1 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.7. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- Работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- Работники, имеющие почетные звания,
- удостоенные ведомственными знаками отличия,
- почетными грамотами;
- Работники, применяющие инновационные методы работы;
- Работники, совмещающие работу с обучением, если с данным Работником заключен ученический договор;
- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.
- наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому.

2.8. Уведомление выборного органа Профсоюза в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в следующие дни:

за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы Работнику вручается расчётный листок установленной формы с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения выборного органа Профсоюза.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с положением об оплате труда;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей Работника;
- премиальные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. 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, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

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

На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте 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.

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

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (далее - ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук;
- При индексации заработной платы.

3.6. Штатное расписание Учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

3.7 Молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических Работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки)– в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направлению подготовки)– в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- 2) начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста в возрасте до 35 лет (включительно) может быть продлён в случаях:

- 1)призыва на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- 2)нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

При переходе в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Ангарского городского округа, право на ежемесячную выплату молодым специалистам сохраняется.

3.8. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент 15 процентов от минимального размера оклада (ставки):

- «Заслуженный учитель школы РФ»
- медаль Ушинского
- «Почетный Работник общего образования РФ»

- «Почетный Работник начального профессионального образования РФ»
- «Почетный Работник среднего профессионального образования РФ»
- «Почетный Работник высшего профессионального образования РФ»
- «Почетный Работник науки и техники Российской Федерации»
- «Почетный Работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент 10 процентов от минимального размера оклада (ставки):

- «Отличник просвещения»,
- «Отличник народного образования»,
- «Отличник профтехобразования»,
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования.

3.9. При предоставлении отпуска педагогическим Работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим Работникам Учреждения также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплаты за классное руководство назначаются также педагогическим Работникам, временно замещающим длительно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических Работников, осуществляющих классное руководство. Такие выплаты производятся пропорционально времени замещения.

3.10. За педагогическим Работником сохраняется в течение двух лет размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- а) в период длительной нетрудоспособности;
- б) в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в) во время нахождения в длительном отпуске (до одного года), предоставляемом после осуществления десяти лет педагогической деятельности (работы).

В случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, в том числе и досрочной, за таким Работником сохраняется на этот период оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Педагогическим Работникам сохраняется размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.11. Компетенцию Работодателя по установлению Работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно пунктам 3.12 – 3.15 настоящего коллективного договора.

3.12. Выплаты стимулирующего характера Работникам Учреждения производятся в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного Профсоюза.

3.13. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда Работников.

3.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Учреждения.

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

3.15. Выплата за специфику работы в гимназии, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

- педагогическим Работникам гимназии, реализующим образовательные программы обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), в зависимости от количества часов по профилю – 15 % должностного оклада (ставки заработной платы).

- учителям и другим педагогическим Работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - 20 процентов размера должностного оклада.

3.16. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы свыше 20 лет, устанавливается дополнительная ежемесячная выплата в размере 10 % от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы).

IV. Организация труда, режим работы и время отдыха

4.1. Педагогическим Работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.2. В графике отпусков должны быть указаны даты начала и окончания ежегодного оплачиваемого отпуска каждого Работника.

4.2.1. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия Работника и с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.2.2. Работникам из числа наставников молодых специалистов предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня. Данный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.2.3. Перед отпуском по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ) женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у Работодателя.

Отпуск предоставляется женщине по письменному заявлению независимо от очередности, установленной графиком отпусков.

К заявлению о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с беременностью, женщина прикладывает справку из соответствующего учреждения здравоохранения, которая подтверждает состояние беременности.

4.2.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другое время в пределах текущего рабочего года Работника по письменному соглашению с Работодателем.

4.2.5. Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым Работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

В соответствии со статьей ТК РФ 119 работникам, с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Заместители руководителя (7 дней);
- Главный бухгалтер (7 дней);
- Бухгалтер (7 дней),
- бухгалтер-ревизор. (7 дней)

4.2.6. Стороны договорились о предоставлении Работникам Организации дополнительных отпусков без сохранения содержания:

- 1) для сопровождения 1 сентября в школу детей в возрасте до 12 лет включительно – 1 календарный день;
- 2) рождения ребенка в семье – 1 календарный день;
- 3) бракосочетания Работника – 2 календарных дня;
- 4) похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- 5) председателю выборного органа Профсоюза – 1 календарный день;
- 6) в связи с проводами члена семьи на военную службу – 1 календарный день.

4.2.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а также в следующих случаях:

- 1) в связи с окончанием ребёнком Работника, в том числе совершеннолетним обучения в учебном заведении – до 2 календарных дней;
- 2) в связи со встречей члена семьи, который проходил военную службу – до 3 календарных дней;

4.2.8. Работник, которому был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, вправе в любое время его прервать и приступить к выполнению своей работы, письменно известив об этом Работодателя (далее – извещение).

В извещении Работника должна быть указана дата, с которой он приступает к выполнению своей работы.

4.3. Работодатель обеспечивает сохранение объёма учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у педагогических Работников, в том числе выпускных классов, групп путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими Работниками учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

4.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия Работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий Работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение Работников к сверхурочной работе в остальных случаях с их письменного согласия допускается, с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.5. Педагогические Работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется приказом Работодателя.

Работодатель обязан вести график длительных отпусков, который определяет очередность предоставления длительных отпусков.

Продолжительность длительного отпуска определяется по желанию педагогического Работника.

Длительный отпуск продолжительностью более 90 календарных дней не оплачивается.

Длительный отпуск не продлевается.

4.6. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется, как правило, ее объем и преэминственность преподавания предметов в классах.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических Работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических Работников в сторону его снижения, в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601, а также в следующих случаях:

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо 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. При составлении графика дежурств в Учреждении Работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого Работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства Работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.10. Привлечение педагогических Работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия Работников. Режим рабочего времени указанных Работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.11. Для целей обеспечения защиты прав Работников Учреждения при применении дисциплинарных взысканий Стороны решили, что применяя дисциплинарное взыскание, Работодатель должен руководствоваться нижеследующим:

4.11.1. Выбирая дисциплинарное взыскание, Работодатель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4.11.2. При выборе дисциплинарного взыскания Работодатель в обязательном порядке должен учитывать предшествующее поведение Работника, его отношение к труду, наличие у Работника наград, благодарностей и грамот Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований и иностранных государств, юридических лиц, в том числе и иностранных.

4.11.3. Работодатель не должен применять к Работникам дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка связанного с невыполнением требований, вытекающих из локальных нормативных актов организации, если Работодатель надлежащим образом под роспись не ознакомил Работников с такими локальными нормативными актами.

4.12. В настоящем пункте под "Учителем" понимаются педагогические Работники, а также другие Работники, ведущие преподавательскую работу помимо основной работы.

С письменного согласия Учителя на него может быть возложено классное руководство в двух классах.

Учитель может осуществлять классное руководство в двух классах и в связи с заменой длительно отсутствующего Учителя по болезни или другим причинам.

При наличии необходимости классное руководство может осуществляться Работниками из числа руководителей Организации, иными Работниками Учреждения, которые не осуществляют преподавательскую работы (психолог, социальный педагог) и Учителя, которые ведут занятия в данном классе.

Положения п. 4.3. настоящего Коллективного договора распространяются также и на классное руководство.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. В части предоставления Работникам дополнительных гарантий, льгот и компенсаций Стороны договорились о нижеследующем:

5.1.1. Освобождать Работников от работы на один рабочий день (день проведения вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н), а при ухудшении самочувствия - на следующий за днем проведения вакцинации (ревакцинации) рабочий день, по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.2. Освобождать Работников в случае прохождения ими вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные трудовым законодательством, от работы на два рабочих дня в любое время по выбору Работников по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.3. Во внеучебное время Работники могут пользоваться спортивными объектами, в том числе спортивным инвентарём в порядке, определяемом соответствующим локальным нормативным актом Работодателя, который должен быть разработан и утвержден не позднее трёх месяцев с момента заключения настоящего Коллективного договора.

5.1.4. Независимо от основания прекращения трудового договора за счёт средств Работодателя осуществляются выплаты дополнительного выходного пособия, в размер

прожиточного минимума трудоспособного населения следующим категориям увольняемых Работников:

- а) получившим трудовое увечье в Учреждении;
- б) имеющим стаж работы в Учреждении свыше 14 лет.

5.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с Работниками.

5.3. Профсоюз в установленном по согласованию с Работодателем порядке может бесплатно использовать актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для Работников и членов их семей.

VI. Переподготовка Работников (профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование. Направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки (профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Гимназии.

6.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Гимназии.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Организовать профессиональную переподготовку (профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование (в разрезе специальности), а также направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации.

6.4.2. Не реже чем один раз в три года направлять педагогических Работников на прохождение курсов (программ) дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

6.4.3. В случае направления Работника для прохождения профессиональной переподготовки (профессиональное обучение) и получения дополнительного профессионального образования, а также в иных случаях, предусмотренных ст. 186 ТК РФ сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и устанавливать педагогическим Работникам размер оплаты труда с учётом присвоенной квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией о её присвоении.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Мероприятия по охране труда обеспечиваются соответствующей документацией, соглашением по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

7.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.2.5. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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.

7.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.12. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.13. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.16. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля и органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

7.2.20. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.21. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

7.2.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

7.2.23. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2.24. Совершение иных действий и выполнение других обязательств в сфере охраны труда, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если Работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы Работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.3. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа Профсоюза, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа Профсоюза, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых выборный орган Профсоюза принимает соответствующее решение и доводит его до сведения Работодателя. В случае если Профсоюз не согласен с предполагаемым решением Работодателя, вопрос выносится на общее собрание Работников, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.4. С учетом мнения Профсоюза производится:

- утверждение графиков отпусков;
- утверждение локальных нормативных актов, регулирующих особенности труда дистанционных Работников;

- установление системы оплаты труда;
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

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

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.5. С предварительного согласия выборного органа Профсоюза производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Учреждения.
- п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- подпункт "а" пункта 6 части 1 ст. 81 ТК РФ;
- подпункт "д" пункта 6 части 1 ст. 81 ТК РФ;
- пункт 8 части 1 ст. 81 ТК РФ;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. По согласованию с выборным органом Профсоюза производится:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа Профсоюза, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.9. На время осуществления полномочий Работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается Работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8.11. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, в проведении специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующих выплат.

8.12. Оплата труда председателя Профсоюза производится за счет средств Работодателя в следующих размерах 1000 рублей (ч.7 ст.377 ТК РФ).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

9.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников раз в год.

9.3 Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с Работниками направляются в соответствующий орган по труду и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

9.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

ПРОНУМЕРОВАНО И
ПРОШНУРОВАНО
ЛИСТОВ

17

« 07 » авг 2022г.

Директор МБОУ «Гимназия №1»

Л.В. Равская
Л.В. Равская

