Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия имени Алексея Кирьянова» г. Чайковский

617760, Пермский край, г. Чайковский, ул. Кабалевского, д. 32

ОГРН	1025902032463
ИНН	5920012013
телефон	8 34241 33939
электронная почта	rusol@list.ru
количество работников	68
количество членов Профсоюза	9

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2025 годы

Принят на общем собрании
Протокол № 55
«28» ноября 2022 г.

Министерство
промышленности и торговли
Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 480. 05 декабря 2022
Подпись

От работников:
Председатель ППО
МАОУ «Гимназия» г. Чайковский
_____О.М. Долганова
«28» ноября 2022 г.

От работодателя:
Директор МАОУ «Гимназия»
г. Чайковский
_____М.В. Русинова
«28» ноября 2022 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ 3
III. ОПЛАТА ТРУДА. ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ 3
IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 6
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 7
VI. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ 10
VII. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ 11
VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 13
IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ 16
X. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ 17
XI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО 18
XII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ. 22
XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА 24
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 25
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 26
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 27

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор регулирует социально-экономические условия в целях повышения эффективности работы МАОУ «Гимназия имени Алексея Кирьянова» (далее МАОУ «Гимназия») и обеспечивает социально-экономические и трудовые интересы работников МАОУ «Гимназия».

1.2. Сторонами Договора являются:

– работодатель в лице его представителя – директора МАОУ «Гимназия» – Русиновой М.В.;

– работники образовательной организации в лице их представителя в лице председателя первичной профсоюзной организации – Долгановой О.М.

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, но профком не несет ответственности за нарушение социально-трудовых прав работников – не членов профсоюза.

1.5. Гарантии и компенсации, предоставляемые за счет средств профсоюзного бюджета (профбюджета) предоставляются только членам профсоюза и лицам, ежемесячно уплачивающим взносы солидарности в размере, установленном первичной профсоюзной организацией на счет(-а) Профсоюза.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае замещения лиц, его подписавших.

1.7. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует 3 года. Стороны могут продлить его действие на срок не более 3-х лет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Стороны коллективного договора договорились:

2.1. Осуществлять согласованную политику по реализации законов Пермского края и иных нормативных правовых актов, направленных на социальную поддержку работников МАОУ «Гимназия».

2.2. Обеспечивать выполнение статьи 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

2.3. Устанавливать фонд стимулирующих выплат в МАОУ «Гимназия» в соотношении с базовой частью как 30:70.

2.4. Соблюдать сроки выплаты заработной платы педагогическим работникам МАОУ «Гимназия».

III. ОПЛАТА ТРУДА. ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, Чайковского городского округа, Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия имени Алексея Кирьянова».

3.2. Оплата труда педагогических работников (педагогов-библиотекарей, методистов, педагогов-организаторов и т.д.) производится применительно к условиям оплаты труда,

установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия имени Алексея Кирьянова» в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, по согласованию с Профсоюзом и закрепляются в коллективном договоре, локальных актах.

3.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и (или) вредными условиями труда и других) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных Перечнем компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы (должностных окладов) работников муниципальных учреждений – Приложение 1.

3.5. Работодатель (по согласованию) с Профсоюзом устанавливает работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере до 12% базовой суммы (оклада). Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. – Приложение 2.

3.6. Считать наполняемость классов, установленную в соответствии с санитарными правилами и нормами, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.7. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК).

3.9. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников. Время простоя не по вине работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.10. Сроки финансирования устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в МАОУ «Гимназия» выплачивается 2 раза в месяц: 10 числа следующего месяца – заработная плата за

вторую половину месяца (окончательный расчет) и 25 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (аванс). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.11. 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. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

3.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.13. Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) МАОУ «Гимназия» высшей квалификационной категории, ему устанавливается надбавка в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

3.14. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителю) МАОУ «Гимназия», удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается надбавка в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

3.15. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителям) МАОУ «Гимназия», имеющим отраслевые награды (за исключением почётных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается надбавка в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае». При наличии государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

3.16. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, окончившим их с отличием по очной форме обучения, при приеме на работу в МАОУ «Гимназия», в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается надбавка в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

3.17. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МАОУ «Гимназия» не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, определенным ст.23 Закона об образовании в Пермском крае.

3.18. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Постановлениями Правительства РФ и Пермского края. (ст.134 ТК). Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия имени Алексея Кирьянова».

3.19. В соответствии со статьей 133 ТК месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

3.20. В минимальный размер оплаты труда не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года № 38-П).

3.21. Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п. (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П).

3.22. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется не менее 30% средств фонда заработной платы:

3.23. Стимулирующие выплаты руководителю назначает учредитель.

3.24. Выплаты стимулирующего характера работникам определяются тарификационная комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия», созданной приказом директора «Гимназии».

3.25. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовой договор с работниками МАОУ «Гимназия» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом и Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) ст. 59.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законодательными и правовыми нормативными документами, уставом и других локальных актов МАОУ «Гимназия» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МАОУ «Гимназия», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в МАОУ «Гимназия» и относящимися к трудовой функции работника.

4.5. В соответствии со ст. 54 ТК РФ работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации,

необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

4.6. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:
- учёт мнения первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй ст. 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

4.7. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового распорядка принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора. (Правила внутреннего трудового распорядка работников, принятые на общем собрании работников 31.08.2022 г).

4.8. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

4.9. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (ст. 12 ТК РФ).

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников муниципальных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной

нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и регулируются коллективным договором.

5.2. Привлечение отдельных работников МАОУ «Гимназия» к работе в выходные и праздничные дни допускается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, Профсоюза, по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом обеспечения нормальной работы МАОУ «Гимназия» и благоприятных условий для отдыха работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и Профсоюза. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.5. Работникам МАОУ «Гимназия» с ненормированным рабочим днем, включая руководителя МАОУ «Гимназия», предоставляется ежегодный дополнительный отпуск. Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Гимназия» в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнить свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. – Приложение 3.

5.6. МАОУ «Гимназия» с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются на основании письменного заявления работника в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) – 3 рабочих дня;
- с регистрацией брака работника (детей) – 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
- родителям первоклассников – 1 сентября - 1 рабочий день;
- для проводов детей (и иных родственников) на военную службу – 1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня (1 день за один рабочий квартал с сентября по май);
- секретарю педагогического совета – 3 дня;
- председателю профкома – 3 дня;
- работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции – 2 дня;
- документоведу за работу с архивом – 5 дней;
- работникам для прохождения ежегодного медицинского осмотра – 1 рабочий день;
- 1 раз в 3 года работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья – 1 рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ) с предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.
- 1 раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья – 1 рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.
- 1 раз в год работникам, не достигшим 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 – 2 рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней на основании его письменного заявления в указанный им срок Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст. 263 ТК).
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.8. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.9. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

VI. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

6.1. Принимать меры по сохранению рабочих мест.

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

6.3. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

6.5. 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)

6.6. 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;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие: матери, отцы, опекуны, попечители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, попечители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций профсоюза (п. 7.7.3. Регионального Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза).

6.7. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником.

6.8. Проводить упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри МАОУ «Гимназия» на освободившиеся места.

6.9. Обеспечивать трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности штата работников МАОУ «Гимназия».

6.10. Предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвращения на работу в МАОУ «Гимназия» в случае появления новых рабочих мест.

6.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза (Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554), ФЗ от 14.07.2022 № 298-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"

VII. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

7.2. Работники МАОУ «Гимназия» и их дети имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 04 сентября 2017 года № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

7.3. Администрация МАОУ «Гимназия» обязана:

7.3.1. Производить выплаты социального характера, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

- при наступлении юбилейной даты (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) следующим категориям работников:

а) младший обслуживающий персонал – 5200 рублей;

б) учебно-вспомогательный персонал – 7200 рублей;

в) педагогические работники – 10200 рублей;

г) административно- управленческий персонал – 15000 рублей.

- на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей - 3000 (три тысячи) рублей самого умершего работника – 10000 (десять тысяч) рублей;
- на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, в размере 5000 (пять тысяч) рублей;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 10000 (десять тысяч) рублей;
- при тяжелом материальном положении в размере 3000 (три тысячи) рублей;
- по другим уважительным причинам в размере 3000 (три тысячи) рублей;

7.3.2. Выплачивать единовременную премию работникам (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

- в размере 1000 (тысячи) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования администрации Чайковского городского округа, Почётной грамотой Главы Чайковского городского округа, Почётной грамотой Министерства образования и науки Пермского края, знака «Ветеран труда Пермского края»;
- в размере 2000 (две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- в сумме базовой ставки заработной платы призеру муниципального конкурса «Учитель года».

7.3.3. Оплачивать транспортные расходы работникам, проживающим за чертой города – в сумме 400 рублей; на Заре, Уральской – 200 руб.

7.3.4. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в размере 100 рублей.

7.4. Квалификационные категории педагогических и руководящих работников:

7.4.1. Педагогическим работникам, на основании приказа рпботодателя (при наличии экономии фонда оплаты труда) сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);
- работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);
- закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;

- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

7.4.2. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось один год и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории (при наличии экономии фонда оплаты труда).

7.4.3. Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продляется.

7.5. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

7.6. Непрохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

7.7. Присвоенные педагогическим работникам категории учитываются при работе в данной должности в МАОУ «Гимназия» независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.

7.8. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

7.9. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством».

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности в целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, снижение риска повреждения здоровья.

8.1. Стороны обязуются обеспечивать:

8.1.1. выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

8.1.2. работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке профессиональных рисков, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве, а также с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории образовательной организации и учреждения в целом на готовность к новому учебному году, других комиссий;

8.1.3. своевременное расследование несчастных случаев;

8.1.4. оказание материальной помощи пострадавшим на рабочем месте.

8.2. Стороны обязуются:

8.2.1. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.2.2. Контролировать выполнение работодателем предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.

8.3.2. Создавать службу (комиссию) охраны труда и (или) вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.3.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.3.4. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, медицинские осмотры работников за счет средств учреждения.

8.3.5. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.3.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда.

8.3.7. Обеспечивать проведение в соответствии с действующим законодательством профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

8.3.8. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии с действующим законодательством. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на всех рабочих местах.

8.3.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, смывающихся и обезвреживающих средств.

8.3.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

8.3.12. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.3.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях;

8.3.14. Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.3.15. Проводить расследование несчастных случаев среди сотрудников и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса, микроповреждений (микротравм) с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.3.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.3.17. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.3.18. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

8.3.19. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха.

8.4. Работники обязуются:

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

8.4.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

8.4.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

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

8.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.5.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.5.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за условиями и охраной труда.

8.5.5. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.5.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

8.5.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

10.1.2. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

10.1.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года за счет средств работодателя.

10.1.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

10.1.5. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

10.1.6. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

10.1.7. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

10.1.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

10.1.9. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью

приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

10.1.10. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

10.1.11. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

10.1.12. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

XI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

11.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

11.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

11.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

11.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

11.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

11.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.2.1. Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

11.2.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника

в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

11.2.4. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

11.2.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

11.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

11.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в

том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

11.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

11.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 214 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

11.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

11.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

11.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

11.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

11.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности, в том числе в электронном виде) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;
- охраной труда в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

11.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

11.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

11.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

11.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

11.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

11.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

11.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

XII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.

12.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.1.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

12.1.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

12.1.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

12.1.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

12.1.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

12.2. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

12.2.1. работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами профсоюзной организации которой они являются, а руководитель и члены профсоюзных органов МАОУ «Гимназия» – без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации;

12.2.2. увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей,

заместителей профсоюзных органов МАОУ «Гимназия» – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

12.2.3. членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором: – на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

12.2.4. члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых горкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

12.3. Для представления интересов работников МАОУ «Гимназия» в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации принимает на себя следующие обязательства:

12.3.1. Способствовать социальному партнерству и снижению социальной напряженности в коллективе МАОУ «Гимназия».

12.3.2. Обеспечивать регулярное информирование работников МАОУ «Гимназия» о принимаемых мерах по их защите.

12.3.3. Контролировать соблюдение социальных гарантий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края и Чайковского городского округа.

12.3.4. Оказывать помощь в ознакомлении вновь прибывающих работников с правами и льготами.

12.3.5. Участвовать в:

- подготовке проектов локальных актов и должностных инструкций;
- в работе аттестационной комиссии;
- жюри школьных конкурсов профмастерства;
- подготовке наградных материалов.

12.3.6. Контролировать:

- правильность расходования ФЗП, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;
- правильность ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведений о трудовой деятельности, в том числе и в электронном виде.;
- правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдение порядка проведения аттестации педагогических работников МАОУ «Гимназия» на всех уровнях;
- соблюдение трудового законодательства РФ в МАОУ «Гимназия».

12.3.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении. Содействовать оздоровлению работников и их детей в санаториях, профилакториях, домах отдыха, в летних оздоровительных формированиях.

12.3.8. Принимать организационное участие в проведении конкурсов в МАОУ «Гимназия» профмастерства, праздников: День Учителя, 8 марта, Новый год.

12.3.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ «Гимназия».

12.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.4.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

12.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

12.4.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

12.4.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

12.4.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

13.1. Отчет о выполнении настоящего договора, по предложению одной из сторон, рассматривается на собрании трудового коллектива МАОУ «Гимназия» один раз в год.

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

13.3. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

13.4. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- от администрации МАОУ «Гимназия» – на директора МАОУ «Гимназия»;
- от Профсоюза - на председателя профкома.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПЕРЕЧЕНЬ ДОПЛАТ И ПОВЫШЕНИЙ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ), БАЗОВЫХ СУММ, ВХОДЯЩИХ В ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
2. Педагогическим работникам и другим специалистам медико-социально-педагогической службы, логопеду.
3. За работу с неблагоприятными условиями труда.
4. За работу в выходные и праздничные дни.
5. За работу в ночное время.
6. Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).
7. Учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больных для взрослых.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу, должностному окладу или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа, увеличении тарифных ставок, базовых окладов, должностных окладов.
Условия, размеры, срок и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом образовательного учреждения.
Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.
Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫЕ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ В РАЗМЕРЕ ДО 12% ОКЛАДА, БАЗОВОЙ СУММЫ, ВХОДЯЩИЕ В ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

8. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
9. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
10. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
11. Работы, связанные с мойкой посуды, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
12. Все виды работ, выполняемых в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
13. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
14. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
15. Работа за дисплеями ЭВМ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск

Наименование профессий и должностей	Дней
Классные руководители, организующие в соответствии с планом работы экскурсионные выезды для учащихся в выходные и праздничные дни	3
Учителя, оказывающие помощь в поддежурстве по школе	3
Методисты	3
Социальный педагог	3
Педагог-организатор	3
Педагог-психолог	3
Советник по воспитанию	3