

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МАОУ «Гимназия № 4 имени братьев Каменских» города Перми
на 2020-2022 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Гимназия № 4 имени братьев Каменских» г. Перми.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», и иными законодательными и нормативными правовыми актами. Цель договора - установление согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (ПК);

- работодатель в лице его представителя – директора МАОУ «Гимназия № 4 имени братьев Каменских» города Перми (далее – Учреждение).

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.6 Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

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

-соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

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

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- выполнять функции комиссии по трудовым спорам;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

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

1.6.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме в недельный срок обращаются в профком с соответствующим заявлением.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.

Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации МАОУ «Гимназии № 4 имени братьев Каменских» г. Перми коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12 В течение срока действия коллективного договора :

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с ПК:

- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- Инструкции о правилах техники безопасности;
- Положение об оплате труда работников Учреждения
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, создание благоприятного морально-психологического климата.

1.17. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми

актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.1.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме согласно ст.57 ТК РФ.

2.1.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения и т.д.).

Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца согласно статьям 74, 162 ТК РФ.

2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр. с учетом мнения профкома.

2.2.1. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых Учреждение является основным местом работы, на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.2. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества часов или (классов, групп);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.2.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.2.4. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

2.2.6. Учебная нагрузка учителей, находящихся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до трех лет, передается на период их отсутствия для выполнения другим учителям.

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

2.3. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.5. ПК осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

3. О ДЕЙСТВИЯХ СТОРОН В СЛУЧАЕ МАССОВОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

3.1. Работодатель обязуется уведомлять ПК в письменной форме о сокращении численности штата работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно статье 82 ТК РФ.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснение высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых предприятием.

3.3. Стороны договорились о том, что:

3.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- работники пенсионного возраста (за 1-3 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- работающие инвалиды;
- многодетные родители.

3.3.2. Работники, предупрежденные о сокращении, в течение последних двух месяцев работы не переводятся на режим неполного рабочего времени, не отправляются в вынужденные отпуска.

3.3.3. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы повышается на общих основаниях.

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

3.3.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.3.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, Положением об оплате труда Учреждения и условиями трудового договора, согласованными с профкомом.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств краевого бюджета и средств, поступающих от реализации платных услуг.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Средняя зарплата основного персонала Учреждения должна соответствовать средней зарплате по экономике края.

Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положению об оплате труда работников Учреждения.

Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.

4.1.2. На учителей и других педагогических работников, включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же Учреждении, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.1.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям производится по окладам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.1.4. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца.

4.1.5. Зарплата включает в себя:

- базовую часть и компенсационные выплаты (70 %);
- стимулирующую часть (30 %).

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

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на 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.

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.2.2. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

4.2.3. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

4.4. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплату заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.6.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

4.6.2. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам Учреждения в размерах и в сроки, определенные законодательством.

4.6.3. 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.

4.7. Профсоюзный комитет:

4.7.1. Принимает участие в работе комиссий, рассматривающих вопросы оплаты труда, в разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.

4.7.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплате заработной платы работникам.

4.7.3. Представляет и защищает трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ.

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

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

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогам Учреждения, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В это время педагоги привлекаются администрацией к педагогической, научно-методической, организационной в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть в исключительных случаях и с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.6. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, благоустройство здания и территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.7. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. Работа в выездных профильных лагерях в каникулярное время оплачивается дополнительно или компенсируется предоставлением дней отдыха, по договоренности с администрацией Учреждения. Проведение олимпиад, проверка экзаменационных работ и олимпиадных заданий в нерабочее время компенсируется днями отдыха.

5.2. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.2.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.2.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2.3. Обеспечивают оздоровление работников за счет бюджетных средств, выделяемых органами местного самоуправления в соответствии с принятыми нормативно-распорядительными документами.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению согласно ст.ст. 128, 263 ТК РФ.

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- отцу при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня (детей работника - 1 календарный день);
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.3.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, которые определяются законодательством РФ.

5.4. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи. Согласно статье 108 ТК РФ работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

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

5.6. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

6. ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.1.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета согласно статье 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.1.3. Работодатель осуществляет подготовку и проведение аттестации педагогических и других работников в соответствии с нормативными документами; устанавливает работникам оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже одного раза в три года.

За работником сохраняется место работы (должности) и средняя заработная плата по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

Работнику оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

6.1.4. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при совмещении работы с успешным обучением в Учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

6.2. Профсоюзный комитет осуществляет:

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

6.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников и представлении работников к отраслевым и государственным наградам.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

7. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

7.1.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ПК.

В состав комиссии для проведения специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую должность работниками обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников Учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

7.1.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

7.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ), в соответствии со списком.

7.1.9. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах: руководителей, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда.

7.2.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

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

7.2.3. Совместно с работодателем разрабатывать и обновлять Инструкции по охране труда.

7.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях социальной защиты работников Учреждения, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

8.1.1. Предоставление работникам Учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три календарных дня;
- бракосочетание детей – один календарный день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три календарных дня;
- смерть дальних родственников - два календарных дня;
- переезд на новое место жительства - три календарных дня;
- проводы сына на службу в армию - один календарный день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - три календарных дня;
- при прохождении медицинского обследования – два рабочих дня в каникулярное время.

8.1.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

8.2. Стороны договорились считать юбилейными датами:

8.2.1. 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения.

8.2.2. Установить следующие формы поощрения в честь юбилейных дат: вручение поздравительных писем и денежных премий.

Поощрению подлежат работники, не имеющие взысканий за нарушение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных документов. Денежные премии могут быть выплачены в течение календарного года, при условии наличия финансовых средств.

8.3. Стороны проводят совместную работу и добиваются:

- предоставления льготных кредитов работникам образования в соответствии с Законом РФ «О государственной поддержке молодых семей в улучшении жилищных условий»;
- предоставления гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья по ипотечному кредитованию.

8.4. Стороны осуществляют систематический контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам Учреждения.

8.5. Работодатель оказывает работникам Учреждения материальную помощь в следующих случаях: смерть близких родственников, трудные жизненные ситуации и т.д. в пределах имеющихся денежных средств. Материальная помощь оказывается по заявлению работника.

8.6. Стороны договорились о том, что ПК:

8.6.1. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

8.6.2. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам трудового коллектива, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.1.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда, по социальному страхованию предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.1.4. По согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- создание комиссии по трудовым спорам (ст.384 ТК РФ);
- создание комиссии по социальному страхованию;
- установление расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

9.1.5. Профсоюзный комитет вправе по просьбе работников, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.1.6. Работодатель предоставляет ПК необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.1.7. Представитель ПК Учреждения входит в состав аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию, комиссии по трудовым спорам, комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились, что:

10.1. Стороны отчитываются о выполнении положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11. ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя

Директор
МАОУ «Гимназия № 4
имени братьев Каменских» г.Перми


_____ Т.Д.Дьякова

« 10 » сентября 2020 года

От работников

Председатель профсоюзной организации
МАОУ «Гимназия № 4
имени братьев Каменских» г.Перми


_____ М.В.Хохрякова

« 10 » сентября 2020 года

