

Работодатель:

Директор муниципальной
общеобразовательного учреждения
Гимназии города Малоярославца
Проккофьева Л.И.
Протокол № 80-09 от 31.08.2021 года

Утвержден на общем собрании работников

МОУ Гимназия г. Малоярославца
председателем первичной профсоюзной
организации МОУ Гимназии г. Малоярославца
Юдакова Н.В.
Протокол № 1 от 30.08.2021 года.

**Коллективный трудовой договор
между коллективом МОУ Гимназия города Малоярославца
и администрацией МОУ Гимназия города Малоярославца
по регулированию социально-трудовых и связанных с ними
экономических отношений
на 2021 – 2024 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Малоярославцевкой районной администрации

Регистрационный номер 306 от 29.09.2021 года

Заместитель Главы Малоярославцевкой
районной администрации

Н.В.Богомолова



1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор на 2018-2021 годы заключен между работодателем и работниками МОУ Гимназия города Малоярославец с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципальное общеобразовательное учреждение Гимназия города Малоярославца (далее Гимназия).

1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ)
- Федеральный закон от 12. 01. 1996 года № 10 –ФЗ « О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности»
- Федеральный закон от 29.12.2012года № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»
- Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы от 22.12.2014 года
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников образования и науки РФ.

1.3. Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования, определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования и науки.

1.4. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

Работодатель в лице его представителя — директора Прокофьевой Л.Н.

Работники Гимназии, являющиеся членами профсоюза, в лице представителя первичной организации (далее - профком) – председателя первичной профсоюзной организации.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Гимназии и работодателя, которые входят в Профсоюз, а также на работников Гимназии , заключивших трудовой договор.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Гимназии в течение 20 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода собственности.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ)

1.10. Локальные нормативные акты Гимназии, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует по 01 сентября 2021 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты в течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора.

2. Обязательства сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Гимназии, Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, и приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации.

2.1.2. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнёрства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Использует финансовые и материальные средства, имущество Гимназии, закрепленные за ней учредителем, в соответствии с Уставом и объёмом бюджетных обязательств, определенных планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.2.2. Организует работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений обеспечивает участие представителей профсоюза в работе аттестационной комиссии Гимназии по аттестации педагогических работников Гимназии на соответствие занимаемой должности.

2.2.4. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, о размере средней заработной платы членов профсоюза и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объёме задолженности по выплате заработной платы (если она имеется), показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами, решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссий, педсоветов, и других мероприятиях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Гимназии.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения трудовых договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Гимназии.

2.3.4. Содействует предотвращению в Гимназии трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.5. Обращается в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Гимназии.

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

Стороны договорились, что:

3.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передаётся работнику в день заключения договора.

3.2. В трудовой договор должны быть включены обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

3.3. Работодатель обязуется:

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Гимназии, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Гимназии и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

3.6. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу и временный перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3 статьи 72.2. и ст.74 ТК РФ.

3.7. Работодатель осуществляет сокращение и увольнение работников на основании статьи 81 ТК РФ, информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

3.8. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста)

- работники, проработавшие в Гимназии свыше 15 лет

- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет

- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет

- родители, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.10. Расторжение трудового договора в соответствии с п.2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профкома Гимназии.

3.11. Стороны совместно

Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- профессиональному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров (увеличению количества преподавателей, осуществивших повышение квалификации и переподготовку);

-созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

3.12.Работодатель обязуется:

Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (п.5 ст.47 ФЗ» Об образовании» от 29.12.2012г. № 273 –ФЗ).

В случае направления работника для профессионального обучения сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность - оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТКРФ, в том числе, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3ст.81 ТКРФ).

4. Оплата и нормирование труда:

4.1. Фонд оплаты труда работников Гимназии формируется из:

4.2. Средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков Гимназии по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

4.3.На установление объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера работникам Гимназии определить 70 % из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера.

4.4.На установление объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера руководителю Гимназии из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера.

4.5. На установление объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Гимназии, обслуживающему персоналу определить 30 % из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера.

4.6.Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Гимназии.

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

4.8.Штаты Гимназии формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемой работы (статья 151 ТКРФ).

4.9.Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Гимназии производится также в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.10. Заработная плата выплачивается работникам Гимназии не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днем выплаты зарплаты являются: 20 числа – аванс, 5 числа – заработная плата. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем, выплата производится накануне.

4.11. При выплате зарплаты работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей зарплаты, причитающейся ему за месяц

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплатах, причитающихся работнику,

- размеров и оснований произведенных удержаний ,

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов на основании действующего законодательства.

4.13. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ.

4.14. 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. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.15. Работодатель обязан возместить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу,

в связи с задержкой выплаты зарплаты на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.16. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками.

4.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных данным договором, осуществляется при наличии необходимых оснований :

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией

- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома

- при присуждении почетного звания со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом

4.18. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Гимназии, не позднее трёх лет после окончания педагогического ВУЗа выплачивается единовременное пособие согласно решению учредителя Гимназии.

4.19. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.20. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за подготовку и проведение ЕГЭ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ЕГЭ.

4.21. Педагогическим работникам, награжденным ведомственными наградами (медалями, почетными званиями, нагрудными знаками) выплачивается ежемесячная надбавка в соответствии с решением Законодательного Собрания Калужской области.

5. Социальные гарантии и льготы.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам Гимназии предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТКРФ)
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТКРФ)
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТКРФ)
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТКРФ)
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТКРФ)
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТКРФ)
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1.ТКРФ)

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников Гимназии страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, в Фонд социального страхования РФ, в Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся категории по заявлению работника Гимназии:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 части 5 статьи 47 Федерального закона « Об образовании в РФ»

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.4. Ежемесячно отчислять на счет первичной профсоюзной организации взносы в размере 1 % от заработной платы работников - членов профсоюза по их письменному заявлению (часть 6 статьи 377 ТКРФ).

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и работников Гимназии определяется законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя Гимназии , руководителей структурных подразделений, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических работников Гимназии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.1.4. В Гимназии учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Гимназии по согласованию с профкомом.

При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору Гимназии, заместителям директора), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, что учителя, для которых Гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.1.6. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

6.1.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписания при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

6.1.8. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа Гимназии.

6.1.9. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.1.10. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного 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.

6.1.11. Привлечение работодателем работника к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (согласно ст. 99 ТК РФ).

Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.1.12. За исполнение 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 ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учетом уровня квалификации замещающего работника.

7. Отпуска

7.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

График отпусков, утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником.

7.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 124-125 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 Трудового кодекса РФ) только в случае производственной необходимости.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.4. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день до 5 дней

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

Работодатель обязан согласовывать с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

7.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ)

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках № 169).

7.6. Работникам Гимназии может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- похорон близких родственников - 3 календарных дня
- бракосочетания работников - 3 календарных дня
- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня
- рождения ребенка - 2 календарных дня
- работающим пенсионерам до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году

7.7. Каждый педагогический работник Гимназии, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (статья 335 ТК РФ, ФЗ « Об образовании в РФ», подпункт 4 пункт 5 статья 47)

7.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Гимназии.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Обязательства Работодателя:

Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Разрабатывает и утверждает сроки проведения специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в государственных образовательных учреждениях Калужской области.

8.1.3. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктажи по охране труда, организуют прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.4. Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.5. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.6. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.7. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда

8.1.8. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 226 ТК РФ).

8.1.9. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний и требований охраны труда работников Гимназии не реже 1 раза в три года.

Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ.

8.1.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.11. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий учреждения с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям

8.1.12. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.13. Создать совместно с профкомом Гимназии комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2. Профсоюз:

Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.2.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.2.2. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда, созданию комиссий по охране труда в Гимназии, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса.

8.2.3. Осуществляет общественный контроль состояния условий охраны труда.

Участствует в проведении аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда.

8.2.4. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.

В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профкома Гимназии вправе вносить представление директору Гимназии, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.2.5. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» настоящим коллективным договором *работодатель* обязуется:

9.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 58 ТК РФ)

9.2. Учитывать мнение выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Гимназии.

9.3. Безвозмездно предоставлять профкому Гимназии необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту).

9.4. Предоставлять в бесплатное пользование спортивные и оздоровительные сооружения Гимназии (спортзал, стадион, бассейн) для организации отдыха физкультурно – оздоровительной работы сотрудников Гимназии (ст. 377 ТК РФ)

9.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждения. Увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе.

9.6. Привлекать представителей профкома Гимназии для осуществления контроля правильного расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом профсоюзной организации Гимназии осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (ст. 372 и 373 ТК РФ)
- согласования (письменного), при принятии решений после взаимных консультаций

9.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников Гимназии, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ)
- принятие правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- составление расписания уроков (графиков сменности) (ст. 103 ТК РФ) - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
- принятие решения о введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ)
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ)

Договор принят на собрании трудового коллектива 30 августа 2021 года, протокол №1

От работодателя
Директор МОУ Гимназии города
Малоярослазца

Прокофьева Л.Н.



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Гимназия города
Малоярослазца

Юдакова Н.В.

