

ОТ РАБОТНИКОВ:
Представитель трудового коллектива
МАОУ Гимназия № 3 г. Южно-
Сахалинска

 Л.С.Гончарова

«18» мая 2024 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МАОУ Гимназия № 3
г. Южно-Сахалинска

 А.В.Умнова

« 18 » мая 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска
(МАОУ Гимназия № 3 г. Южно-Сахалинска)
на 2024-2027 годы

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «17» мая 2024 г.

г. Южно-Сахалинск
2024 год

1

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Раздел 8. Охрана труда

Раздел 9. Общее собрание трудового коллектива. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 10. Заключительные положения

Раздел 1 Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска (далее - МАОУ Гимназия № 3 г. Южно-Сахалинска) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональными, территориальными соглашениями, действующими на территории Сахалинской области и г. Южно-Сахалинска и другими нормативно - правовыми актами с целью установления взаимных обязательств работников и работодателя в области регулирования социально-трудовых прав и интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице представителя - директора Умновой Анны Владимировны;
- представитель трудового коллектива работники, в лице педагога - учителя английского языка Гончаровой Людмилы Сергеевны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе совместителей).

1.5. В случае реорганизации сторон, подписавших настоящий коллективный договор, выполнение обязательств по настоящему коллективному договору возлагается на их правопреемников.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации»

1.6. Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, вправе в период его действия вносить предложения об изменении и дополнении условий коллективного договора. Предложения принимаются с согласия сторон. Изменения и дополнения, ухудшающие действующий коллективный договор, вносятся после их принятия общим собранием (конференцией) работников Учреждения. Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются совместным решением работодателя и Профсоюза и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.7. Предмет Договора.

Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Трудовой договор

2. Стороны договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению

с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.3. При приеме на работу работодатель или его уполномоченный представитель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, внутренне связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается. Прием на работу граждан, для которых может устанавливаться испытательный срок, условия испытаний могут быть включены в трудовой договор только по согласованию сторон на основании статьи 70 ТК РФ.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее

4

снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

2.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.13. Уменьшение или увеличение объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.6 и 2.8 настоящего Коллективного договора»

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.15. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

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

Раздел 3.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров

3. Стороны пришли к соглашению, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации курсов работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников и иных работников за счет внебюджетных средств Учреждения.

3.4. Педагогические работники имеют право на реализацию своих трудовых прав и социальных гарантий в том числе право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положением профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.6. Работодатель также обязан:

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

3.6.2. Предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173,174,176 ТК РФ.

3.6.3. По результатам аттестации педагогических работников, устанавливая работникам повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию» дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей

ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий, исключением увольнения, по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- работники - 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);
- лица предпенсионного возраста (граждане в течение пяти лет до наступления возраста дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Работнику, увольняемому с Учреждения в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

Выплата выходного пособия в размере среднемесячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем за счет его средств.

7

4.3.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Раздел 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 Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и должностными обязанностями.

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурного подразделения, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для работников - женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе 40 часов (ст. 320 ТК РФ).

5.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы Правительством Российской Федерации. Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

5.1.5. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом Учреждения (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.) и другой регламентированной педагогической деятельностью, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных части 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

2

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - по двойным сделанным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.1.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

5.1.10. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего общей продолжительности рабочего времени до каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.11. В каникулярное время обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой частью отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

9

просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст. 126 ТК РФ)).

5.1.13. Работодатель обязуется:

5.1.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков работников, который утверждается приказом директора и обязателен для исполнения работодателем и работником. О времени начала отпуска работодатель уведомляет работника под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

Кроме ежегодных основных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней;

Работникам, с ненормированным рабочим днем (кроме работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, педагогических работников):

- Заместителю директора по УВР и ВР – 3 (три) календарных дня;

- Главному бухгалтеру – 6 (шесть) календарных дней;

- Заместителю директора по АХЧ – 6 (шесть) календарных дней;

- Ведущий бухгалтер – 3 (три) календарных дня;

- Экономист – 3 (три) календарных дня;

- Юрисконсульт 1 категории - 3 (три) календарных дня;

- Заведующая канцелярией - 3 (три) календарных дня;

- Специалист по кадрам - 3 (три) календарных дня;

- Секретарь - 3 (три) календарных дня;

- Заведующая костюмерной - 3 (три) календарных дня;

- Заведующая хозяйством - 3 (три) календарных дня;

- Специалист по охране труда 1 категории - 3 (три) календарных дня;

- Администратор - 3 (три) календарных дня.

5.1.15. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы: (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. По письменному заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны- до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;

- Родителям, 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, полученного при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней по каждому случаю;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобразования России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительностью отпуска сроком до одного года».

5.3. Общим выходным днем является воскресенье.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в свободное от учебно-воспитательного процесса время. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.108 ТК РФ.

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

**Раздел 6
Оплата и нормирование труда**

6.1. В области оплаты труда установленной ТК РФ:

6.1.1. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме (рублях).

6.1.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.1.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- за первую половину - 27 числа текущего месяца;
- за вторую половину - 12 числа следующего месяца.

6.1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты.

6.1.5. Оплата труда работникам Учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с Постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 г. № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск».

11

6.1.6. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Размер оклада (должностного оклада работников), ставки заработной платы, установленной работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

6.1.7. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады работников), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.1.8. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым с учетом результатов специальной оценки условий труда, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, на основании результатов специальной оценки условий труда.

Размер доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.1.9. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производится доплата. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада работников), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

6.2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ Гимназия № 3 г. Южно-Сахалинска.

6.2.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу не весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.2.3. На период приостановления работы в связи с задержкой заработной платы до выплаты задержанной суммы за работником сохраняется средний заработок.

6.2.4. При нарушении установленного срока заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере в соответствии со статьей 236 ТК РФ, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской

Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.2.5. Изменение условий оплаты труда предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет).

6.2.6. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, работникам выплачивается заработная плата за выполнение трудовых обязанностей в порядке, установленном разделом V приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об учреждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность: Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников».

В эти периоды настоящих Особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

6.2.7. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска не производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

Раздел 7.

Гарантии и льготы, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Оплачивать проезд работников в отпуск и обратно, а также оплачивать стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов и оплачивать проезд неработающих членов семьи работника (неработающему супругу, за исключением супругов-пенсионеров, которые являются

получателями трудовых пенсий по старости и (или) инвалидности и которым компенсация проезда предусмотрена ст. 34 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 25.12.2023) "О государственной гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"; несовершеннолетним детям, не достигшим 18 лет) на основании "Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета городского округа "Город Южно-Сахалинск", утверждённое решением Городского Собрания города Южно-Сахалинска от 25.05.2005 г. № 919/108-05-2.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.4. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже размеров, установленных Постановлением Администрации города Южно-Сахалинска от 18.05.2022 N 1065-па "Об утверждении Положения о порядке возмещения и нормах расходов на служебные командировки в пределах Российской Федерации работников муниципальных учреждений городского округа "Город Южно-Сахалинск".

7.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Вышеуказанные гарантии, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.6. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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 рабочий год не допускается.

7.7. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

7.8. Почетные звания присваиваются гражданам Российской Федерации, проживающим в сахалинской области, в соответствии с Законом Сахалинской области от 11.04.2017 № 25-ЗО «О почетных званиях Сахалинской области в сферах образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, физической культуры и спорта».

Лицам, удостоенным почетного звания, «заслуженный педагог Сахалинской области», предоставляется ежемесячная денежная выплата.

7.9. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.9.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами.

7.9.2. Своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами, представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

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

7.9.5. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

Раздел 8.

Охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Стороны принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.4. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда с последующим применением её результатов в соответствии со статьёй 7 ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии по проведению специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать специалиста по охране труда и представителя трудового коллектива.

8.1.5. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций. Журналов инструктажа и других материалов за счёт MAOU Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

8.1.6. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда и сохранности жизни и здоровья детей, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.1.7. Организовать обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения. Руководители и специалисты 1 раз в 3 года, работники рабочих профессий 1 раз в год.

8.1.8. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

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

8.1.10. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу за счёт средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке (ст. 214 ТК РФ), в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.12. При проведении вводного инструктажа ознакомить работников с правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии (должности) типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и соответствии с «Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

8.1.13. При приеме на работу ознакомить работников с нормами выдачи, правилами применения смывающих и обезвреживающих средств, соответствующих условиям труда на рабочем месте, с подтверждением в листе ознакомления (в соответствии со Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н).

8.1.14. Обеспечивать выдачу, хранение, стирку, сушку, замену, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.15. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля для соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8.1.17. Обеспечить расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

8.1.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности. Время простоя

по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

8.1.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты под роспись работника, в том числе с выдачей на руки нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте. При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допускается осуществлять в электронной форме, с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью), также с использованием визуальной/печатной информации.

8.1.21. Осуществлять, совместно с профсоюзом, контроль над соответствием условий труда на каждом рабочем месте, требованиям охраны труда, состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ).

8.1.22. Организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (один раз в год) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ).

8.1.23. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.24. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

8.1.25. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием условий охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия и охрану труда – принимать меры к их устранению.

8.1.26. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.27. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

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

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

8.1.30. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленных закононами сроки.

8.2. Работники обязуются:

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

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.2.3. Проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

8.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2.5. Незамедлительно извещать директора, заместителей директора либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Раздел 9.

**Общее собрание трудового коллектива.
Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Общее собрание трудового коллектива Гимназии – орган самоуправления, рассматривающий общие вопросы деятельности Учреждения (далее по тексту - Собрание). Собрание создается в целях выполнения принципа самоуправления, расширения коллегиальных и демократических форм управления.

18

В состав Собрания входят все работники Учреждения.

Срок полномочий общего собрания трудового коллектива Гимназии – 1 год.

Для ведения Собрания избирается его председатель и секретарь. Общее собрание работников Гимназии собирается не реже 2-х раз в год и по мере необходимости, а также по требованию работников Гимназии.

Организатором Собрания может быть Совет Гимназии.

Общее собрание трудового коллектива Гимназии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников Учреждения и вправе принимать решения, если за него проголосовало более половины присутствующих сотрудников, для которых Учреждение является основным местом работы.

Общее собрание трудового коллектива Гимназии:

1. Избирает председателя и секретаря для ведения собрания и протокола.

2. Избирает представителей в комиссию по трудовым спорам, в квалификационную комиссию, Совет Гимназии.

3. Утверждает коллективные требования к работодателю.

4. Принимает Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5. Принимает порядок, размеры доплат, премий сотрудникам Учреждения.

6. Рассматривает и вносит предложения о представлении сотрудников к наградам и другим видам поощрений.

Общее собрание трудового коллектива Гимназии несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за невыполнение функций, отнесенных к его компетенции

9.2. Обязательства представителя трудового коллектива.

Представитель трудового коллектива обязуется:

9.2.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

9.2.2. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

9.2.5. Направлять учителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении

руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.3. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- мероприятия по внесению изменений и дополнений в Устав в связи с изменением типа Учреждения;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

19

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

-изменение существенных условий труда.

9.4. С учётом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников Учреждения;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований охраны труда;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава Учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.5. Представитель Профсоюза включается в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.6. Члены профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом. В качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.7. Члены профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профсоюзной организации быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя. За исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.8. Работодатель обязуется:

9.8.1. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

9.8.2. Предоставлять представителю Профсоюза необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.8.3. Безвозмездно предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отопляемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

9.8.4. Перечислять на профсоюзный счёт ежемесячно и бесплатно, удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.8.5. Предоставлять в установленном законодательном порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

9.8.6. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

9.9. Профсоюз обязуется:

9.9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

9.9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.9.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9.5. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников Учреждения.

9.10. Взаимодействовать работодателем с профсоюзной организацией осуществляется посредством направления работодателем проекта локального нормативного акта и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Раздел 10.

Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в соответствии со ст. 43 ТК РФ, изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения:

- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

- При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

- Принятие решения об изменении типа Учреждения, включая принятие изменений в Устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения осуществляется на Общем собрании трудового коллектива.

- При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

- В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

- Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. Контроль над выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

Контроль над выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. В целях более действенного контроля по выполнению принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном закононами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменений.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Примечание: При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.