

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Гимназия №25 имени А.С. Пушкина»

**Юридический адрес:** 603022, г. Нижний Новгород, ул. Кулибина, д.6

**Фактический адрес:** г. Нижний Новгород, ул. Кулибина, д.6.

**Телефон:** (831) 433-32-23, 421-36-10, 433-38-39, 433-22-05

**ИНН:** 5262067315

**Срок действия коллективного договора:** с 25.03. 2019 г. по 24.03. 2022 г.

От работодателя:

Директор МБОУ

«Гимназия №25 имени А.С. Пушкина»

\_\_\_\_\_ Т.В. Калмыкова

25.03.2019 г

м.п.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации  
МБОУ «Гимназия №25 имени  
А.С. Пушкина»

\_\_\_\_\_ Ю.В. Родионова

25.03.2019 г

м.п.

г. Нижний Новгород

2019 год

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина», действующего на основании Устава, лицензии на право осуществления общеобразовательной деятельности, с одной стороны и работниками МБОУ «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина». с другой стороны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации Родионовой Юлии Валерьевны;
- работодатель, в лице его представителя — директора МБОУ «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина» Калмыковой Татьяны Владимировны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ч.2 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации,

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и сохраняет свое действие 3 года.

1.16. По истечению установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, не дополнят действующий.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

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

- учет мнения профкома;

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

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст.58 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ч.3 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ч. 3 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, льготы, доплаты или компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определёнными сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускаются их изменения 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 законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

2.6 Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым соглашением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором с учётом мнения профкома. 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 с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода их в отпуск.

2.7. При установлении учителям, для которых гимназия является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть

уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп продленного дня).

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

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

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре и в приказе директора, возможны только:

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

- в период отмены учебных занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях, когда работникам поручается с учётом их

специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на данный период, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

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

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательного учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 80, 81 ч.3 ТК РФ) и иными федеральными законами.

### **Ш. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации (ст. 196 ч. 3 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года в соответствии с Законом об образовании РФ от 29.12.2012 года №273-ФЗ).

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. 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 ТК РФ (ст. 173 — 177 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276).

3.3.6. Организовывать обучение ответственных за охрану труда работников на курсах по вопросам охраны труда не реже 1 раза в три года (ст. 225, 212 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организации»).

3.3.7. Организовывать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ч.1ст.41 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ).



3.3.8. Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении её действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребёнком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

3.3.9. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учётом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству,**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Районную организацию профсоюза в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ч. 3 ТК РФ).

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

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ст. 81 ч. 3 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ч. 5 ТК РФ (ст. 82 ч.3 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ч. 3 ТК РФ, имеют также:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам с более высоким уровнем квалификации и профессионализма: имеющим учёную степень, более высокую квалификационную категорию, полученную в ходе аттестации, прошедшим курсы повышения квалификации в течение последних трёх лет;
- работникам, которым до наступления прав на получение пенсии осталось менее трёх лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ч. 3 ТК РФ), а также преимущественное право на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ч.4 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет):
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ч.3 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ч.3 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ч. 3 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, сотрудников организации, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников к выполнению сверхурочной работы, предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой со стороны работодателя в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников гимназии.

5.8. В летний период, не совпадающий с очередным отпуском, педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению

хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного гола.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ч. 3 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 25 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ч. 3 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (по согласованию с профсоюзной организацией) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней (по письменному заявлению работника);
- для сопровождения детей, впервые поступивших в 1 класс - 1 календарный день (по письменному заявлению работника);
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня (по письменному заявлению работника);
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня (по письменному заявлению работника);
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней (по письменному заявлению работника);
- на похороны близких родственников первой линии родства — до 5 календарных дней (по письменному заявлению работника);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (по письменному заявлению работника);
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с

прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году (по письменному заявлению работника);

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году (по письменному заявлению работника);
- за активное выполнение общественной работы в должности не освобожденного председателя профкома — до 6 календарных дней (по письменному заявлению работника и согласованию с районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности у работника - 2 календарных дня (по письменному заявлению работника).

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года («Порядок предоставления педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Приказ министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644) за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, (определяются правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ч.3 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего дня. Время для отдыха и приема пищи для работников устанавливается продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут (ст. 108 ч. 3 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе утвержденной с Учредителем сметы расходов на календарный год и действующего «Положения об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина», а также в соответствии с трудовым договором работника (ст.135 ч. 3 ТК РФ).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы являются: 5-е и 20-е число текущего месяца.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим «Положением об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина» и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и входящих в её круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, «Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБОУ «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина».

6.4. Изменение оплаты труда работников и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №25 имени А.С. Пушкина».

6.5. Оплата труда председателю первичной профсоюзной организации производится в размере не более 30% от базового оклада.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель.

## **VII. Гарантии и компенсации,**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ч. 3 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить раз в 5 лет специальную оценку условий труда с последующей сертификацией и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности

труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам инструктаж по охране труда не реже 1 раза в 6 месяцев, информационную работу по организации охраны жизни и здоровья с обучающимися с учётом рекомендаций ГОСТ ССБТ 12.0.004-2015, а также обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской и другой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда 2 раза в год.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.5. Обеспечивать младший и технический обслуживающий персонал специальной одеждой, обувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ч. 3 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ч.3 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации,

8.14. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников 1 раз в год.

8.17. Проводить информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации (п.2.3 Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством Нижегородской области, «Облсофпроф» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» на 2018-2019 годы).

8.18. Проводить обучение по вопросам пожарной безопасности.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ч. 5 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст.371 ч.5 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации,



возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ч. 5 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30 ч.2, ст. 377 ч. 3 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзной организацией съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ч, 3 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ч.5 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

9.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий по ежегодной тарификации педагогических работников, младшего и технического обслуживающего персонала, проведения аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.10. В целях дополнительной социальной поддержки работников образования способствовать развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безналичной выплаты займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

9.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя (ст. 82 ч.3, ст. 374 ч. 5 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ч.3 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ч. 3 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ч. 3 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ч.3 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ч.3 ТК РФ);
- утверждение «Положения об оплате труда работников»;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ч.3 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ч.3 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ч.3 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ч.3 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ч.3 ТК РФ);
- составление графиков сменности работников (ст. 103 ч.3 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ч.3 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ч. 3 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профсоюзного комитета.**

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет предоставлять их интересы и

перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по занимаемой должности и по результатам специальной оценки условий труда работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ч. 3 ТК РФ)

10.5. Направлять Учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем, 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 ч. 3 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении и их детей, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

10.10. Участвовать в работе комиссий организации:

- по ежегодной тарификации, специальной оценки условий труда педагогических работников, младшего обслуживающего персонала и младшего технического персонала;
- по охране труда;
- в рейдах по соблюдению норм санитарно-эпидемиологического режима;
- по созданию условий предметно-развивающей среды;
- по организации и проведению смотров-конкурсов в организации.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

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

11.3. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников с предоставлением акта по выполнению коллективного договора по итогам календарного года.

11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.