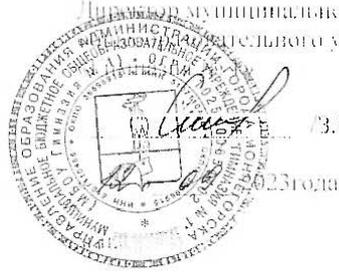


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 1»
на 2023-2025 гг.

Представитель работодателя:
Директор муниципального бюджетного
образовательного учреждения



/З.Н.Скельская/

2023 года

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
образовательного учреждения



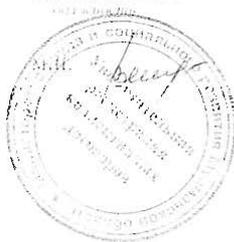
/К.В. Окулова/

2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области
указать наименование органа

Регистрационный № 417/2023 от « 20 » 08 2023 г.

Должностное лицо, ответственное за представление государственной услуги



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 1» (далее по тексту - МБОУ Гимназия № 1).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, 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 МБОУ Гимназия №1 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ Гимназия №1, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – Окуловой Ксении Владимировны, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – Скальской Зои Николаевны (далее – работодатель), директора МБОУ Гимназия №1.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).

1.6. Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников организации в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. В случае принятия в период действия договора законов и иных нормативных правовых актов РФ, улучшающих права работников в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного договора действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

1.12. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом (ст.74, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении

учебной нагрузкой в течение учебного года.

1.13. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора лицами их представителями, соответствующими органами ипотрудом.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

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

- правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1»;
- положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1»;
- локальные нормативные акты;
- федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации;
- коллективный договор;
- соглашения.

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

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором и соглашениями;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным,

региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.68 ТК РФ).

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, и доводится до сведения работника под подпись в течение трех дней со дня фактического начала работы.

2.6. Условия трудового договора определяются сторонами (ст.57 ТК РФ), могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

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

2.8. 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 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.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается руководителем учреждения до окончания текущего учебного года под подпись педагогических работников до их ухода в очередной отпуск.

2.10. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается

на этот период другим учителям.

2.12. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки учителя, оговоренные в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, 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);

-временного увеличения объема 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);

-простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и др.), когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;

- восстановления на работе учителя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.13. 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, количества часов работы по учебному плану, сменности работы организации, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

2.14. 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.

2.15. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора.

При изменении работодателем условий трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

2.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

2.18. Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата сотрудников. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к согласию в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом, учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

3.3.2. Предоставлять возможность для реализации права педагогического работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций один раз в пять лет и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, в соответствии с действующим законодательством РФ, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин. В организации может быть введен суммированный учет рабочего времени для отдельных категорий работников на основании приказа, издаваемого директором МБОУ Гимназия № 1.

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда устанавливается норма часов за ставку заработной платы, согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Продолжительность учебной недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с согласия выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с оплатой труда в соответствии с ТК РФ и с письменного согласия сотрудника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

4.6. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.8. Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, с учетом конкретных условий в образовательной организации, по возможности не допускающего 2-х и более перерывов между занятиями. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.9. Учителям, при наличии возможности, может устанавливаться 1 свободный день в неделю для осуществления методической работы по повышению квалификации или для самообразования. Посещение мероприятий, запланированных образовательным учреждением на данный день, обязательно.

4.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них

рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую и методическую работу с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.11. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.13. К дежурству по образовательной организации в рабочие дни педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.16. В случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, по письменному согласию работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или выносится на остаток.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

4.19. Для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (за пределами Мурманской области), работникам образовательной организации предоставляется внеочередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней). При наличии двух и более детей отпуск для указанных целей предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

4.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем, на основании письменного заявления, в сроки, указанные работником, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, иными федеральными законами.

4.21. Педагогические работники не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют права длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и

времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились о том, что:

5.1. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством и «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» и включает в себя:

- должностные оклады (оклады) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплату до минимального размера оплаты труда, если заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

5.2. Положением об оплате труда работников МБОУ Гимназия № 1 установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационный уровень соответствующей ПКГ;
- за квалификационную категорию;
- за работу по специальным программам;
- за сложность и интенсивность педагогической работы;
- за индивидуальное обучение;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента) устанавливаются к должностному окладу (окладу) и образуют новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы), стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому должностному окладу.

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада (оклада) и размера выплат по указанным повышающим коэффициентам.

Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат; за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и его размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.3. Компенсационные выплаты.

К выплатам компенсационного характера в организации относятся выплаты:

- за работу с вредными(или)опаснымиусловиямитруда;
- за работу в местностяхособымиклиматическими условиями;
- за выполнениеработразличнойквалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,определеннойтрудоымдоговором;
- за сверхурочнуюработу;
- за работу в ночноевремя (с 22 часов до 6 часов);
- за работу в выходные и нерабочие праздничныедни;
- за дежурство при круглосуточной работе организации;
- за выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство в размере 8000 рублей при наполняемости класса 25 человек (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера); проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

5.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

5.3.2. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливается за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании действующего законодательства и «Положения об оплате труда работников МБОУ Гимназия № 1».

5.5. Стимулирующие доплаты и надбавки.

К доплатам и надбавкам стимулирующего характера в организации относятся выплаты:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды;
- за государственные награды;
- педагогу–молодому специалисту;

- за библиотечный стаж работы;
- премии:
 - за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
 - за выполнение особо важных или срочных работ;
 - единовременные премии (выплаты).

Премирование работников осуществляется на основе локального нормативного акта организации «Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя организации на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в состав которой входят представители администрации школы, педагогические работники, представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ Гимназия № 1.

При отсутствии или недостатке бюджетных ассигнований руководитель организации приостанавливает выплаты стимулирующего характера, уменьшает или отменяет их выплату приказом по организации с ознакомлением работника под подпись, уведомив последнего о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) иными нормативными правовыми актами.

5.5.1. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом сложности, важности, а также степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов, определяемых организацией самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда организации. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы работников устанавливается приказом руководителя организации на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

В течение испытательного срока надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы работникам не устанавливаются.

5.5.2. Надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается в соответствии с решением Совета города Мончегорска от 23.09.2015 №232 «Об установлении мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Мончегорска».

5.5.3. Надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам муниципальных учреждений города Мончегорска, утвержденным постановлением администрации города Мончегорска от 20.08.2014 №892.

Надбавка за библиотечный стаж работы библиотечным работникам устанавливается в следующих размерах:

- при библиотечном стаже от 5 до 10 лет -20%;
- при библиотечном стаже от 10 до 15 лет -25%;
- при библиотечном стаже от 15 до 20 лет -30%;
- при библиотечном стаже от 20 до 25 лет -35%;
- при библиотечном стаже свыше 25 лет -40%.

5.6. При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства

библиотечным работникам - за библиотечный стаж; педагогам - молодым специалистам в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения предусматриваются дополнительно.

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 25 число каждого месяца - выплата заработной платы за первую половину текущего месяца;
- 10 число каждого месяца - выплата заработной платы за месяц.

5.9. Оплата отпуска.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника при условии возможности предоставления ему работы по его должности (специальности). Компенсации подлежат дни неиспользованных отпусков за предыдущие годы.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по 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.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. 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);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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 и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

6.2.3. Устанавливать педагогическим работникам следующие виды и нормы социальной поддержки:

- выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов, но не более 20 тысяч рублей;
- выплата педагогу – молодому специалисту ежемесячной двадцати процентной надбавки к должностному окладу в течение первых трех лет работы;
- выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада, но не более 5 тысяч рублей.

К педагогам – молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к трудовой деятельности в образовательной организации в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К данной категории относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

6.2.4. Установить выплату педагогическому работнику, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы), единовременного пособия в размере трех должностных окладов, но не более 16 тысяч рублей.

6.2.5. Устанавливать работникам образовательной организации, награжденным нагрудным знаком «За личный вклад в развитие системы образования города Мончегорска», единовременную ежегодную выплату в размере 3000 рублей.

6.2.6. По представлению первичной профсоюзной организации и руководителя осуществлять единовременное премирование за безупречную и эффективную работу в образовательной организации и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70-летием и т.д.) в абсолютном значении без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством РФ, за счет средств учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

6.2.8. Выплачивать работникам образовательной организации, пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб, материальную помощь за счет средств организации.

6.2.9. В случае смерти близких родственников, по личному заявлению работников, выплачивать материальную помощь или оплачивать фактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 5000 рублей за счет средств фонда оплаты труда образовательной организации.

6.2.10. Оказывать единовременную материальную помощь работнику, утратившему

работоспособность в результате несчастного случая на производстве, возникшего по вине работодателя, в размере 5000 рублей за счет средств фонда оплаты труда образовательной организации.

6.2.11. Работникам организации оказывать материальную помощь на дорогостоящее обследование и лечение по личному заявлению работника и при документальном подтверждении оплаты медицинских услуг, а также по совместному решению профкома и администрации образовательной организации.

Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работника и на основании приказа руководителя образовательной организации. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

6.2.12. Работникам образовательных организаций, а также совместно проживающим с ними неработающим членам семьи (жене, мужу, несовершеннолетним детям), предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств организации проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг, в соответствии со ст. 325 ТК РФ «О государственных гарантиях и компенсациях...» и «Положением о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета города Мончегорска с подведомственной территорией, и неработающим членам их семей».

Проездные документы детям сотрудников в случае, если они выехали в отпуск или возвратились в разные сроки с родителями, оплачиваются при условии льготного отпуска родителей.

При наличии средств в учреждении, по личному заявлению работников школы может быть выдан аванс на оплату проезда работникам в размере до 50% предполагаемой стоимости проездных документов.

6.2.13. Работникам организации и членам их семей в случае переезда к новому месту жительства в другую местность (за пределы Мурманской области) в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением расторжения трудового договора за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом из средств фонда оплаты труда учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

При невозможности проезда железнодорожным транспортом, оплата проезда и провоза багажа производится по тарифам воздушного, водного или автомобильного транспорта от ближайшей железнодорожной станции.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить персонализацию системы управления охраны труда с учетом оценки профессиональных рисков и специфики трудовой деятельности, а также право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

7.1.3. Проводиться со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда в начале каждого учебного года.

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с установленными нормами.

7.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вестить их учет.

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

7.1.12. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.13. Оказывать содействие председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.2. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.2.1. Работодатель и лица, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности, должны:

- обеспечивать своевременное выполнение требований пожарной безопасности, предписаний, постановлений и иных законных требований государственных инспекторов по пожарному надзору;

- на своих объектах должны иметь систему пожарной безопасности, направленную на предотвращение воздействия на людей опасных факторов пожара, в том числе их вторичных проявлений;
- обеспечивать выполнение требований по ограничению курения табака предусмотренных статьей 6 ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции».

7.3. Работники образовательного учреждения обязаны:

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

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу, периодически медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования за счет средств работодателя.

7.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.6. Имеют 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

8.1.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в

бесплатное пользование необходимыми для его деятельности оборудованием, средствами связи и оргтехники.

8.1.5. Предоставлять бесплатное пользование профсоюзной организации помещением образовательной организации для организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.1.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.1.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации, только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение.

В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятия правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, последующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.8. Члены выборного органа первичной 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 (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.9. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

- 9.3. Осуществлять контроль за соблюдением в образовательной организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 9.5. Обеспечивать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.6. Решать вопросы охраны труда в образовательной организации.
- 9.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.8. Обеспечивать правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.9. Осуществлять соблюдение порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.10. Ежегодно информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, о расходовании финансовых средств профсоюзной организацией.
- 9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 9.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении сотрудников организации, участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти родственников, а также с тяжелым материальным положением по их личным заявлениям и ходатайству руководителя организации и председателя первичной профсоюзной организации.
- 9.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились что:

- 10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.
- 10.4. Рассматривать в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора

виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

От работодателя:
Руководитель
образовательной организации

_____/З.Н.Скальская/
(подпись, Ф.И.О.)
м.п.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/К.В. Окулова/
(подпись, Ф.И.О.)
м.п.

Регистрационная карточка коллективного договора

Организация: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 1»
г. Мончегорск

Организационно-правовая форма: *муниципальная*

Вид деятельности: *образование* № дела *09-03/1*

Срок действия 12.09.2023-11.09.2026

Дата поступления на уведомительную регистрацию 20.09.2023

Регистрационный № коллективного договора 117/2023 от 20.09.2023

Лицо, ответственное за уведомительную регистрацию: *Вешаева Н.В., (815 2) 23 45 98*

Информация о выявленных условиях, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ	
Управление охраны труда и социально-трудовых отношений Министерства труда и социального развития Мурманской области	Перечень выявленных ухудшающих условий
1	2
<i>Вешаева Н.В., (815 2) 23 45 98</i>	