

Министру  
труда и занятости  
населения Кузбасса

А.С. Гришину

Заявление  
об уведомительной регистрации коллективного договора  
(соглашения или изменений)

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №42»

Дополнительно сообщаем следующую информацию:

- Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия №42»
- формы собственности - государственная
- вида экономической деятельности 85:13
- контактный телефон 34-64-51
- адрес электронной почты – [info@гимназия42.рф](mailto:info@гимназия42.рф)

Адрес нахождения: 650071, Кемеровская область – Кузбасс, г. Кемерово,  
ж.р. Лесная поляна, ул. Щегловская,

Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «Гимназия №42» Кузьмина Татьяна Михайловна (8 923 602 70 66)

Численность работников на момент подписания коллективного договора 90 чел.

Дата заключения коллективного договора с 11.10.2021 по 10.10.2024

Директор МАОУ «Гимназия №42»  Т.Н. Семенкова

Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «Гимназия №42»  Т.М. Кузьмина

11.10.2021



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 42»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Гимназия № 42»


Срок действия договора: с 11.10.2021 по 10.10.2024 годы

Утвержден на конференции работников  
МАОУ «Гимназия № 42»  
Протокол № 2 от 08 октября 2021 года

От работодателя:  
Директор МАОУ «Гимназия № 42»

  
Т.Н. Семенкова  
11 октября 2021 года

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «Гимназия № 42»

  
Т.М. Кузьмина  
11 октября 2021 года



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

М.П.

ФИО

подпись

## Содержание

Коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 42» .....	3
Раздел I. Общие положения .....	3
Раздел II. Трудовые отношения .....	4
Раздел III. Оплата труда .....	7
Раздел IV. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения .....	9
Раздел V. Рабочее время и время отдыха .....	10
Раздел VI. Условия и охрана труда .....	14
Раздел VII. Гарантии и компенсации .....	16
Раздел VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации и прав членов профсоюза .....	17
Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон .....	19
<i>Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 42» .....</i>	21
<i>Приложение № 2. Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 42» .....</i>	45
<i>Приложение № 3. Соглашение по охране труда и технике безопасности в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 42» .....</i>	109

# **Коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 42»**

## **Раздел I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения МАОУ «Гимназия № 42» (далее – учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждении.

**1.2.** На основе принципов социального партнёрства коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

а) работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

б) работодатель в лице его представителя – директора Семенковой Татьяны Николаевны (далее – работодатель).

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

**1.5.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования, вида учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

**1.6.** При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

**1.9.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

**1.10.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

**1.11.** Настоящий договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон.

**1.12.** Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются

работодателем по согласованию с профкомом. Перечень локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- а) правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ (*приложение № 1*);
- б) положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах с приложениями – ст. 135 ТК РФ (*приложение № 2*);
- в) тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- д) штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;
- е) должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
- ж) расписание занятий в соответствии с настоящим коллективным договором;
- з) режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
- и) положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности – ст. 81 ТК РФ;
- к) приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- л) соглашение по охране труда и технике безопасности (*приложение № 3*) – ст. 103 ТК РФ;
- м) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (*приложение № 1 к соглашению по охране труда и технике безопасности*);
- н) перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день;
- о) другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

**1.13.** В настоящем коллективном договоре учтены положения Кузбасского регионального соглашения между федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2013 - 2015 годы.

**1.14.** Договор рассмотрен и принят на конференции работников учреждения 26 ноября 2014 года.

## **Раздел II. Трудовые отношения**

**2.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

**2.2.** В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ:

- а) место работы;
- б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- в) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

г) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

д) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), для учителей и педагогов дополнительного образования указывается педагогическая нагрузка;

е) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

з) условия труда на рабочем месте;

и) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах (ст. 68 ТК РФ), положением об обработке персональных данных работников и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

**2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.**

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

а) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

б) создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

в) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

г) своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату (при выделении на эти цели средств учредителем);

д) создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда; соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

е) исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице профкома, заключать коллективный договор, соглашения;

ж) создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

з) знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

к) исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

**2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профком.**

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профком, реализуя права работников на участие в управлении учреждением:

- а) представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных актов;
- б) проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- в) вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

**2.5.** Работники в трудовых отношениях обязуются:

- а) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- б) соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- в) качественно выполнять работу;
- г) исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующими его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

**2.6.** Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном ТК РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного до издания приказа об увольнении получения согласия профсоюзного комитета учреждения о правомерности намерения работодателя – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Увольнение по указанным основаниям председателя профкома учреждения не допускается без согласия профкома учреждения и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа – Кемеровской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ – ст. 374 ТК РФ.

Такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего председателя профкома учреждения в течение двух лет после окончания срока его полномочий – ст. 376 ТК РФ.

**2.7.** Профком в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- а) профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;
- б) проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;
- в) оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.

## Раздел III. Оплата труда

### 3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

3.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (в ред. от 26.11.2017).

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Первая часть заработной платы – до 30 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы – до 15 числа следующего месяца (при поступлении средств из бюджета города) (в ред. от 29.03.2016г.).

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения (*приложение № 2*) и включает в себя:

а) минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ;  
б) повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности;  
в) должностной оклад (ставка) по занимаемой должности;  
г) повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику учреждения;  
д) повышающий коэффициент к окладу (ставке) за наличие учёной степени, звания;  
е) персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке), то есть оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, определённую путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ и другие коэффициенты;

ж) компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

з) стимулирующие выплаты по итогам работы за учебное полугодие, выплаты за качество выполняемых работ, за стаж работы в учреждении, единовременные поощрительные выплаты;

е) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

3.1.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

б) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

в) со дня окончания срока действия квалификационной категории;

г) при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

д) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

е) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня возникновения права (в ред. от 26.11.2017).



3.1.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.1.8. Нормативная наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.2.2. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

3.2.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученного ими заработка (ст. 234 ТК РФ).

3.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.2.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

3.2.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.8. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в положении об оплате труда учреждения конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и

дополнениями), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти Перечни, требованиям безопасности.

3.2.9. Установить, что переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период – оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

3.2.11. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

3.2.12. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

#### **Раздел IV. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения**

4.1. Согласно ст. 27-28 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны приказ о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

а) предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

б) проработавшие в учреждении десять и более лет;

- в) инвалиды независимо от причин инвалидности;
- г) имеющие трех и более детей;
- д) одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- е) молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- ж) работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образованием, службы занятости, кадровые агентства.

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

5.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для подразделения общего образования начальной школы устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. С учётом режима деятельности учреждения (пребывание обучающихся и воспитанников в течение определённого времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы учреждения) устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

а) режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров – преподавателей и других работников в период учебного года;

б) режим рабочего времени работников учреждения в каникулярный период;

в) режим рабочего времени работников учреждения в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим климатическим и другим основаниям);

г) режим рабочего времени работников в оздоровительных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях выезжающих на летнюю дачу и (или) организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристических походов, экскурсий, экспедиций, путешествий;

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно - вспомогательного персонала, у работников, работающих по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется условиями трудового договора и составляет не более 20 часов в неделю.

5.4. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.5. Статьей 333 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (в ред. от 29.03.2016г.).

5.5.1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) в размере 18 часов в неделю:

- учителям 1 – 11 (12) классов общеобразовательных учреждений;

- педагогам дополнительного образования.
- тренерам-преподавателям.

5.5.2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников в размере 20 часов в неделю:

- учителям – дефектологам и учителям – логопедам.

5.5.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников в размере 24 часов в неделю:

- музыкальным руководителям и концертмейстерам.

5.5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников в размере 25 часов в неделю:

5.5.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников 30 часов в неделю:

- инструкторам по физкультуре (в том числе обучение детей плаванию).

5.5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников в размере 36 часов в неделю:

- педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки общеобразовательных учреждений.

**5.6.** Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 92 ТК РФ и Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. (с последующими изменениями и дополнениями).

**5.7.** В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от установленного настоящим коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, режим работы определяется условиями трудового договора. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

**5.8.** Работодатель по согласованию с работником имеет право установить ненормируемый рабочий день работнику учреждения.

Примечание: В соответствии со ст. 119 ТК РФ работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трёх календарных дней. Постановлением Администрации города Кемерово от 23.12.2003г. № 132 утверждены порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств городского бюджета. Руководствуясь Постановлением Администрации города Кемерово от 23.12.2003г. № 132, которым утверждены порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств городского бюджета, стороны договорились о том, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается:

- для заместителей директора учреждения – продолжительностью 6 календарных дней;
- для руководителей структурных подразделений - продолжительностью 5 календарных дней;
- для иных категорий работников - продолжительностью 4 календарных дня.

**5.9.** Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена или в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

Работой в вечернее время считается работа с 20 часов до 22 часов и оплачивается в повышенном размере в соответствии с Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 42» (Приложение № 2 к настоящему договору).

**5.10.** При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, устанавливаемым для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

**5.11.** Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом.

**5.12.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома.

**5.13.** Перерывы для отдыха и питания работникам предоставляются в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему договору).

**5.12.** Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. с последующими изменениями и дополнениями.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

В случае если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно – курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно – курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней.

Работодатель может предоставлять работникам учреждения отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 1 день;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- не освобождённому от основной работы председателю первичной профсоюзной организации 3 дня.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем (ст. 55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. работодатель может предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

## **Раздел VI. Условия и охрана труда**

**6.1.** Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель:

6.1.1. Выделяет (при выделении на эти цели средств из бюджета города) средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда.

6.1.2. Обеспечивает (при выделении на эти цели средств из бюджета города) за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований.

6.1.3. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда, профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждении.

6.1.4. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.5. Обеспечивает работников санитарной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

6.1.6. Организует (при выделении на эти цели средств из бюджета города) проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и порядком проведения специальной оценки условий труда, утверждённым федеральным законом №426-ФЗ от 28 декабря 2013 года, и знакомит работников с результатами специальной оценки условий труда.

6.1.7. Возлагает в соответствии со ст. 217 ТК РФ обязанности специалиста по охране труда в учреждении на заместителя директора по безопасности жизнедеятельности. Обеспечивает работу службы охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации"

6.1.8. Создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

6.1.9. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

На время приостановки работ в учреждении, кабинете, лаборатории и мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняют место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

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

6.1.10. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм.

6.1.12. Обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.

6.1.13. Проводит санитарно – оздоровительные мероприятия.

6.1.14. Организует (при выделении на эти цели средств из бюджета города) надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников.

6.1.15. Обеспечивает (при выделении на эти цели средств из бюджета города) исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

6.1.16. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.17. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом.

6.1.18. Внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях.

6.1.19. Выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

**6.2. Работники учреждения обязуются:**

- а) соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- б) проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- в) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- г) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- д) немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

**6.3. Профком:**

а) заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по охране труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

б) осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии;

в) осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

г) обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении;

д) организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;



е) участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;

ж) оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложения к коллективному договору – Соглашение по охране труда;

з) принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;

к) участвует в проведении специальной оценки условий труда;

л) согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;

м) участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

н) ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно – курортном лечении;

о) согласовывает списки, направляемых на санаторно – курортное лечение за счёт средств бюджета;

п) принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и зиме.

## **Раздел VII. Гарантии и компенсации**

**7.1.** Стороны договорились, что работодатель обязуется:

а) обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

б) обеспечить обязательное медицинское страхование работающих.

в) своевременно (при выделении средств на эти цели из бюджета города) перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

г) внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;

д) разрабатывать (при выделении средств на эти цели из бюджета города) программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

е) производить (при выделении средств учредителем) полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболеваниях;

ж) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

з) обеспечивать работникам бесплатное пользование библиотечным фондом учреждения;

и) организовать в учреждении общественное питание (столовая, комната для приёма пищи);

к) ежегодно (при выделении средств на эти цели из бюджета города) отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

л) полностью (при выделении средств на эти цели из бюджета города) возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации;

м) оплачивать (при выделении средств на эти цели из бюджета города) стоимость проезда к месту консультации и (или) медицинского лечения при наличии соответствующего

медицинского заключения, если эти услуги не могут быть получены по месту проживания работников.

#### **7.2. Стороны обязуются:**

а) ходатайствовать перед администрацией города о выделении долгосрочных льготных ссуд работникам учреждения для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом;

б) ходатайствовать перед администрацией города о выделении земельных участков для коллективного садоводства и огородничества;

в) ходатайствовать перед администрацией города о выделении мест в общежитиях с компенсацией расходов за проживание.

#### **7.3. Профком:**

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

а) устройство детей в детские дошкольные учреждения, получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и других;

б) создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и других лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;

в) проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

г) контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

д) оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

е) оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

### **Раздел VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации и прав членов профсоюза**

**8.1.** Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профкома и председателя), а также права членов Профсоюза определены ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, работодателями Кемеровской области и Администрации Кемеровской области, городским соглашением, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

#### **8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:**

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушение её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов;
- не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- предоставляет профкому помещения, отвечающие санитарно-техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи), необходимые нормативные правовые документы для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных профкому помещений;
- предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально – трудовым вопросам, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты

заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях включая оплату проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;

- предоставляет профкому в бесплатное пользование принадлежащие учреждению или арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

**8.3.** Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт городской организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, о перечислении денежных средств профсоюзной организации, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% зарплаты.

**8.4.** Профком в соответствии с его правами и обязанностями, установленными ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;
- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;
- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю согласие на их принятие.
- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или несогласие с намерением работодателя уволить работника.
- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;
- вносит работодателю предложения об образовании комиссии по охране труда, создаваемой на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;
- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;
- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.5. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросов и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией учреждения.

8.6. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

## **Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

9.1. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции работников учреждения.

В соответствии с п. 1.21. Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Администрацией Кемеровской области и работодателями области руководитель учреждения должен не реже одного раза в полугодие выступать с отчётом на конференции работников организации о выполнении коллективного договора.

Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля за выполнением коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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

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

9.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок до трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.3. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно

постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их конференцией работников.

**9.4.** Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.