

СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзного комитета
 **Мазаева Т. Д.**

Утверждено директором
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231
Борzych Н.А.
29 декабря 2017 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР **МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231**

- Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**
- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**
- Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**
- Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**
- Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**
- Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**
- Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА**
- Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ**
- Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
- Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

СОГЛАСОВАНИЕ



14.01.2018 № 37 **Заместитель директора**
ЗАО «Центр социального сопровождения
населения ЗАТО Знаменск
Анохорова В.А. **В.А. Анохорова**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия №231

на 2018 - 2020 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231 в лице директора Борzych Натальи Алексеевны с одной стороны и трудовым коллективом в лице председателя профсоюзного комитета А-14027 Мазаевой Татьяны Дмитриевны, представляющего интересы работников с другой стороны и устанавливает взаимные обязательства работников и руководства организации по выполнению планов, укреплению трудовой дисциплины, по обеспечению безопасных условий труда, должного уровня оплаты труда.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между сторонами.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового Кодекса РФ, Федерального закона от 23.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, отраслевого Соглашения, заключенного между Астраханским объединением организаций профсоюзов работников образования и науки, объединения работодателей и Министерства образования и науки на 2017-2019 г.г. территориального Соглашения, заключенного между Знаменской территориальной профсоюзной организацией, Знаменским объединением работодателей и администрацией ЗАТО Знаменск на 2017-2019 годы.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, по решению общего собрания является полномочным представительным органом работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2018 года, действует до заключения нового, но не более 3-х лет. Коллективный договор распространяется на всех работников.

1.5. **Работодатель** признает профсоюзную организацию МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231 в качестве полномочного представителя **Работников** МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия 231, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместной постоянно действующей двухсторонней комиссии по разработке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, территориальным соглашением и нормами действующего законодательства.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также вновь поступающих работников письменно при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. В целях обеспечения устойчивой работы организации, повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, стабильного финансового положения организации, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами;
- обеспечивать безопасные условия труда. осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами (ст.22 ТК РФ).
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим коллективным договором, трудовым договором;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представителей соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать с участием профсоюзного комитета направления расходования и меры по эффективному использованию финансовых средств организации;
- соблюдать порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся работников организации;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ формах.

Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в здании и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать техническое и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;
- нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

Профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию руководителя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
 - реорганизации и ликвидации организации;
 - введению организационных и технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, требовать устранения выявленных нарушений, осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди членов профсоюза и членов их семей;
- реализовывать молодежную политику, направленную на поддержку молодых работников, в том числе путем включения в состав молодежных советов профсоюзов;
- осуществлять информирование работников о возможностях приобретения оздоровительных и санаторно-курортных путевок со скидкой до 20% для членов профсоюза и их семей;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором;
- вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза, всем работникам, независимо от членства в профсоюзе, только по вопросам, включенным в коллективный договор.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, интересов всеми не запрещенными законом методами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. В целях улучшения взаимодействия администрации и профсоюзного комитета стороны признают необходимым:

- предоставлять возможность присутствия представителей сторон на своих заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, иных вопросов, не входящих в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес;
- направлять другой стороне полную и своевременную информацию о перспективных планах, направлениях деятельности, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

2.3. Разногласия по выполнению между администрацией и работниками рассматриваются в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

2.4. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении изменений в коллективный договор без созыва конференции или собрания трудового коллектива в случаях, улучшающих условия труда, заработной платы, иных трудовых прав и интересов работников.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым и территориальным Соглашениями, настоящим коллективным договором, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст.67 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются работодателем, согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- знакомить новых сотрудников при приеме на работу с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором под роспись;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренным в ТК РФ (ст. 72 - 75 ТК РФ);

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);
 - выполнять условия заключенного трудового договора;
 - периоды отмены учебных (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В такие периоды администрация обязуется привлекать педагогических и других работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе;
 - предоставлять работникам возможность повышать свою профессиональную квалификацию;
 - рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);
 - сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по ликвидации, сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.1,2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);
 - предоставлять в профсоюзный комитет не менее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
 - предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:
 - семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет (по соглашению);
 - работникам, получившим проф. заболевание или производственную травму на предприятии;
 - не допускать увольнения по сокращению штатов двух работников из одной семьи;
 - расторгать трудовой договор с работником, членом профсоюза, по инициативе работодателя по п.2, п. 3 или п. 5 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 82, 372 ТК РФ;
 - предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы;
 - содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;
 - не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:
 - в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);

- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 -летнего возраста

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ), при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Режим рабочего времени определяется Правилами трудового распорядка, утвержденными руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

4.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников составляет:

- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре и спорту - 30 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- для иных работников – 40 часов в неделю.

4.2. Для педагогических работников:

- преподающих в 2-11 классах устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем;
- преподающих в 1 классах устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- для директора, заместителей директора, преподавателя-организатора ОБЖ, заведующего хозяйством, заведующего библиотекой, инженера-электроника, лаборанта устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем;
- для прочего персонала (главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, секретарь-машинистка, специалист по кадрам) устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- для прочих педагогических работников (педагога дополнительного образования, учителя-логопеда, воспитателя, инструктора по физической культуре) устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 100,103,104,299,300,301 ТК РФ).

4.3. Для работников, занятых на сменных работах, составляются графики сменности, которые утверждаются администрацией учреждения с учетом мнения

профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ). При производственной необходимости вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет год.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, предусмотренных ст. 97-99 ТК РФ..

4.5. К работе в выходные и праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных в ч.2 ст. 113 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета, по письменному распоряжению руководителя. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом (по желанию работника) (ст.113 ТК РФ).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется графиком работы каждого работника.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.334).

5.3 График отпусков утверждается администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Отпуск вне графика может быть предоставлен при условии согласия работника и обеспечения нормальной работы учреждения, а также в случае получения работником путевки для лечения и отдыха.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст.124 ТК РФ)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- знакомить под расписку работников с утвержденным графиком отпусков;
- извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала;
- не допускать переноса отпуска на следующий год.

При наличии ФОТ:

- обеспечить частичную оплату путевок в оздоровительные лагеря детям работников, доходы которых на одного человека не превышают минимального прожиточного минимума;

- предоставлять работникам оплачиваемые отпуска в соответствии с территориальным Соглашением на 2017-2019 годы в случаях свадьбы работника, свадьбы детей работников, рождение ребенка, смерти супруга (и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) работника;

- предоставлять матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов, дня в «День знаний» - 1 сентября;

- супругам, работающим в одной организации, предоставлять право на одновременный уход в отпуск. Отпуск женам военнослужащих может быть продлен предоставлением отпуска без сохранения заработной платы на срок до окончания отпуска мужа.

Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- имеющим ребенка-инвалида до достижения им 18 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

Работнику, для ухода за ребёнком -инвалидом по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации(ст. 262 ТК РФ)

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и отдыха;

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально трудовые права работников (ст.372 ТК РФ);

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. В МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231_при установлении условий оплаты труда работников руководствуется:

- Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении городского администрации ЗАТО Знаменск», утвержденным решением Совета ЗАТО Знаменск от 24.06.2016г. № 54;
- Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении городского администрации ЗАТО Знаменск, утвержденным решением Совета ЗАТО Знаменск от 20.10.2016г. №79 ;
- Положением «О системе оплаты труда работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231», утвержденное приказом директора от 31 октября 2016г. № 159 –о;
- Решением Совета ЗАТО Знаменск от 13 апреля 2017 года «О внесении изменений в решение Совета ЗАТО Знаменск от 24.06.2016г № 54 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении городского администрации ЗАТО Знаменск» (с изменениями от 20.10.2016г.);
- Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений , находящихся в ведении городского отдела культуры», утвержденным решением Совета ЗАТО Знаменск от 16.11.2017г.

6.2. Заработная плата работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231_(без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Минимальная месячная заработная плата (оплата труда) работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231_по системе оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

6.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени устанавливается на основании Приказа Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 04.02.2011 № 19709)

6.5. Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя по вине **Работодателя**, простоя, не зависящего от **Работника и Работодателя** в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);
- не оплачивать время простоя по вине Работника (ст. 157 ТК РФ).

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

- выплачивать премию согласно «Положению о расходовании экономии фонда заработной платы МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231» с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 144 ТК РФ). Руководителям, специалистам и служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной деятельности также согласно действующим положениям;

- выплачивать работникам организации вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие или год согласно Положения «О системе оплаты труда работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231» и на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231, созданной на паритетных началах.

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату путем перечисления на расчетный счет Работника не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- первая половина - 20 числа каждого месяца;

- окончательный расчет заработной платы - 05 числа следующего месяца

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (независимо первая половина это или окончательный расчет);

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме, путем перечисления денежных средств на личные счета Работников открытые в банке (пластиковые карты);

- предоставлять женщинам, сотрудникам гимназии, по одному ежемесячному дополнительному оплачиваемому выходному дню. (На основании распоряжения Правительства Астраханской области № 459 от 23.10.2006г. «О поддержке инициативы отдельных коллективов организаций о предоставлении женщинам дополнительного ежемесячного оплачиваемого выходного дня»);

- при совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты к ставкам (должностным окладам) в размере 40%;

- о предварительной учебной нагрузке на следующий учебный год уведомлять работника перед уходом в отпуск, то есть за два месяца. Тарификация производится с 1 по 10 сентября;

- предоставлять педагогическим работникам один методический день в неделю для самоподготовки и повышения квалификации.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.6. Работодатель обязуется:

- совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

- извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

- совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда;

- вести переговоры (консультации) с **Работодателем** в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- представлять интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров в суде;
- рассматривать и обобщать замечания и предложения работников и доводить их до сведения администрации. Администрация в месячный срок обязана рассмотреть их и сообщить в профком о принятых решениях.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель создает и укрепляет службы охраны труда в учреждении, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда. Организует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представления информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с действующим законодательством об охране труда. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждать производственный травматизм, обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников и специалистов организации в установленные нормативными документами сроки;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

- не допускать к работе без предварительного медосмотра при приеме на работу работников, организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ).

- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 1));

- проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием Профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечить полномочное участие профсоюзного комитета в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) комитета по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать соблюдение законодательства об охране труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев, обеспечивать защиту членов профсоюза, пострадавших от трудового увечья, профзаболевания;
- организовать работу по оздоровлению членов профсоюза и членов их семей;
- проводить культурно-воспитательную работу по организации досуга членов профсоюза и их семей.
- выделить средства на проведение культурно-воспитательных мероприятий, новогодние подарки для детей членов профсоюза.

7.5. Работник учреждения в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

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

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст.378 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза работников организации, его членов и выборных органов в соответствии с действующим законодательством. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещение, транспортные средства и средства связи;
- перечислять по письменному заявлению членов профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы;
- перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания, увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, производить в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профсоюзного комитета, комиссии профкома для выполнения уставных обязанностей, а также для участия в работе в качестве делегатов конференций, Пленумов, проводимых профсоюзами.

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать успешной работе трудового коллектива, укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил трудового распорядка, выполнению трудовых обязательств и правил техники безопасности;
- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости;
- соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров и гарантировать при условии выполнения настоящего коллективного договора не выступать инициатором забастовок и акций протеста.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия по разработке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий. Обязуется сотрудничать в выполнении включенных в настоящий коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

9.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и информировать работников о результатах проверок на собраниях. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор, на собрании руководитель информирует работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, состоянии социально-бытовой сферы;
- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

9.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного

договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ, ст.26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

9.4. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он

нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору (п.2 ст.30 ФЗ о профсоюзах).

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

10.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10.4. **Работодатель** (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех **Работников** учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

10.5. Приложения к коллективному договору принимаются общим собранием работников по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231.

Коллективный договор с Приложениями обсуждён и принят на общем собрании Работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназии № 231 «29 » декабря 2017 года, протокол № 8

Договор вступает в силу с «01» января 2018 года

СОГЛАСОВАНО

Представитель профсоюзного комитета
ЗАТО Знаменск Гимназия №231

Мазаева Т.Д.
«29» декабря 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ ЗАТО
Знаменск Гимназия №231

Борзых Н.А.
«29 » декабря 2017г.

договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ, ст.26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

9.4. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он

нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору (п.2 ст.30 ФЗ о профсоюзах).

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

10.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10.4. **Работодатель** (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех **Работников** учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

10.5. Приложения к коллективному договору принимаются общим собранием работников по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231.

Коллективный договор с Приложениями обсуждён и принят на общем собрании Работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназии № 231 «29 » декабря 2017 года, протокол № 8

Договор вступает в силу с «01» января 2018 года

СОГЛАСОВАНО

Представитель профсоюзного комитета

ЗАТО Знаменск Гимназия №231

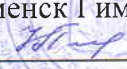
 Мазаева Т.Д.

«29» декабря 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ ЗАТО

Знаменск Гимназия №231

 Борзых Н.А.

«29» декабря 2017г.

