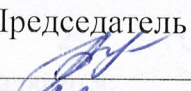
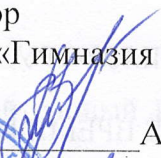


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ № 41»

Профсоюзный комитет
МАОУ «Гимназия № 41»
Председатель профкома

О.М. Атаманова
« 22 » 01. 2021 г.

Директор
МАОУ «Гимназия № 41»

А.В. Великов
« 22 » 01. 2021 г.

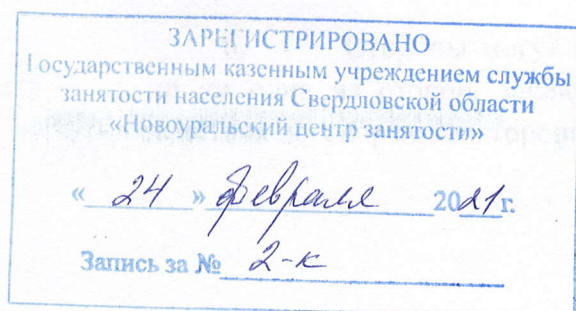


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2023 годы

МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ № 41»
И РАБОТОДАТЕЛЕМ

Принят на общем собрании
трудового коллектива
МАОУ «Гимназия № 41»
Протокол № 01
от « 22 » января 2021 года



Новоуральск, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. СРОКИ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	3
3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	4
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	5
5. ОПЛАТА ТРУДА	7
6. ОХРАНА ТРУДА	10
7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. РАБОТА С ПЕНСИОНЕРАМИ	12
8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	15
9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРА. СПОРТ	16
10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН	17
11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	19
ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между работодателем и трудовым коллективом работников МАОУ «Гимназия № 41», устанавливающий общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам в учреждении, а также обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профсоюза.

2. Сторонами, заключившими между собой данный Коллективный договор, являются:

– от работодателя – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 41» (далее – Учреждение) в лице директора Великова Андрея Владимировича, действующего на основании Устава.

– от работников – профсоюзная организация работников Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Атамановой Ольги Михайловны.

3. Работодатель признаёт профсоюзный комитет как выборный орган профсоюзной организации работников Учреждения единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

4. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с:

1) законодательством Российской Федерации и Свердловской области;

2) Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

3) Территориальным Соглашением между Администрацией Новоуральского городского округа, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза г. Новоуральска.

2. СРОКИ И ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 г. и действует до принятия нового договора, но не более 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

6. Стороны могут прекратить действие договора по взаимному соглашению, но ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не вправе в течение срока действия договора односторонне прекратить его выполнение.

7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

8. Коллективный договор имеет прямое действие.

9. Трудовые договоры, заключённые работодателем с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

10. Стороны, подписавшие Коллективный договор, независимо от срока его действия, ежегодно (как правило, в январе и августе) отчитываются о выполнении принятых обязательств на общем собрании трудового коллектива работников Учреждения.

11. В месячный срок после проведения конференции и регистрации в соответствующем органе по труду Коллективный договор, одновременно с актом выполнения Коллективного договора за предыдущий период, направляется в Объединение первичных профсоюзных организаций учреждений общего и дополнительного образования и Территориальную организацию профсоюза организаций, предприятий и учреждений Новоуральского городского округа.

12. Работодатель обязуется ознакомить работников Учреждения под роспись с заключённым Коллективным договором в течение месяца после его подписания и уведомительной регистрации.

13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, при реорганизации Учреждения в форме преобразования, изменения типа муниципального Учреждения, расторжения трудового договора с директором (ст. 43 ТК РФ).

14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны совместно:

15. Осуществляют мероприятия по соблюдению законодательства в области социально-трудовых отношений.

16. Совершенствуют систему организации труда, разрабатывают и внедряют меры по повышению мотивации труда и оценки эффективности труда.

17. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора создается Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Деятельность комиссии регулируется соответствующим Положением.

Работодатель:

18. Обеспечивает эффективность образовательной и финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

19. Представляет работникам ежегодный отчет по результатам самообследования в прошедшем учебном году.

20. Обеспечивает представительство профсоюзной организации в коллегиальных органах управления Учреждением.

21. Ведет переговоры по заключению Коллективного договора и внесению в него изменений, обеспечивает его представление на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

Профсоюз:

22. Выступает инициаторами заключения Коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений, обеспечивает выполнение минимальных профсоюзных стандартов.

23. Содействует укреплению трудовой дисциплины, экономии материальных ресурсов, повышению качества образовательного процесса, организации и развития различных форм трудового соревнования.

24. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных актов, обеспечивающих защиту интересов работников.

25. Воздерживается от проведения забастовок, иных акций протеста, приводящих к нарушению образовательного процесса или наносящих ущерб работодателю при соблюдении им норм трудового законодательства, условий настоящего договора. При наличии оснований для объявления забастовки проводит предварительные переговоры с работодателем в соответствии с действующим законодательством.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель:

26. Устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, расписанием учебных занятий, утверждёнными с учётом мнения профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

27. В исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ), может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни. В других случаях привлечение к таким видам работ допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, вправе отказаться от таких видов работ.

28. Устанавливает административному и обслуживающему персоналу перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который не включается в рабочее время. Время отдыха и питания педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

29. Предоставляет по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

30. Утверждает графики ежегодных отпусков с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения работников.

Для организации летней оздоровительной кампании учащихся работодатель вправе предложить работнику разделение ежегодного отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

31. В случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, братья и сестры, мужья, жены) предоставляет по заявлению работника отпуск сроком до 7 календарных дней без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска.

32. Работодатель освобождает педагогических работников образовательной организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ним места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

33. Предоставляет по результатам работы в текущем учебном году дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ):

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – в количестве 5 календарных дней.
- ведущему администратору – в количестве 5 календарных дней;

– заместителям директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе - в количестве 3 календарных дней.

34. Работники Учреждения вправе обратиться к администрации Учреждения с заявлением о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в количестве до трёх дней в течение календарного года без объяснения причины. Решение о предоставлении дополнительного отпуска в этом случае принимает работодатель с учётом производственной ситуации.

Профсоюз:

35. Согласовывает расписание учебных занятий, графики сменности, графики очередных отпусков.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны совместно:

36. Применяют систему оплаты труда, установленную в локальных актах, разработанных на основании решений органов местного самоуправления, в пределах субвенций (субсидий), выделяемых на оплату труда из бюджетов Свердловской области и Новоуральского городского округа.

37. Проводят работу по совершенствованию системы оплаты труда, показателей эффективности труда работников, порядка установления доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих выплат, премии и материальной помощи, предусмотренных соответствующими Положениями.

38. Принимают решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников при увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда.

39. Обеспечивают размер заработной платы работников не ниже прожиточного минимума и достижение целевых показателей по заработной плате.

40. Осуществляют контроль уровня заработной платы, сроков ее выплаты. Принимают меры по ликвидации задолженности по заработной плате. Не допускают необоснованного снижения уровня заработной платы.

Работодатель:

41. Выплачивает заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6 числа, следующего месяца, за которым она начислена.

Выплачивает стимулирующие выплаты (премии и иные поощрительные выплаты) к заработной плате за вторую половину месяца (6 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислена заработная плата).

Выплачивает ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в установленном размере за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе на основании Положения о порядке, размере и условиях выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы за счёт средств на иные межбюджетные трансферты на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций. Данная выплата должна быть осуществлена в последний рабочий день текущего месяца.

Выплата заработной платы осуществляется в безналичной форме путем зачисления начисленных сумм заработной платы на лицевой счет в кредитной организации, указанный в заявлении работника.

42. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивает заработную плату накануне этого дня.

43. Производит оплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

44. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам, обеспечивает выплату работникам денежной компенсации в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

45. Выдает на руки работнику расчетный лист, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающихся работнику за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный лист выдается 1 раз в месяц, как правило, за 3 календарных дня до выплаты заработной платы за вторую половину месяца, но не позднее дня выплаты второй половины заработной платы за истекший месяц.

46. При наличии письменного заявления работника обеспечивает удержание из его заработной платы оплаты коммунальных услуг, технического обслуживания жилья, домашнего телефона, добровольное социальное страхование пенсии.

47. Обеспечивает целевое использование бюджетных средств, направленных на выплату заработной платы.

48. Осуществляет выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам в соответствии с локальными актами Учреждения, регулирующими вопросы выплаты заработной платы.

49. Совместно с профсоюзом решает вопрос о распределении экономии фонда оплаты труда.

50. Устанавливает ежемесячные стимулирующие выплаты следующим работникам:

1) председателю профсоюзного комитета в размере 4200 рублей;

2) Уполномоченному по охране труда профсоюзной организации в размере 1000 рублей.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на текущий учебный год (с 1 сентября текущего года и действуют до 31 августа следующего года), выплачиваются из стимулирующей части ФОТ работников Учреждения.

51. Начисляет и выплачивает заработную плату в размере 2/3 средней заработной платы в случаях простоя не по вине работодателя, а в случаях простоя не по вине работника и работодателя – в размере оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ). В случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпожнадзора выплачивает заработную плату в размере среднего заработка.

52. Устанавливает должностные оклады с учетом квалификационных категорий работников, установленных в результате прохождения аттестации в соответствии с действующим положением. Оказывает содействие работнику в сохранении (продлении) квалификационных категорий в случаях, предусмотренных Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

53. В случае задержки выплаты заработной платы (расчета за месяц) более 15 дней и приостановки работниками работы выплачивает 2/3 средней заработной платы работникам, приостановившим работу, при условии соблюдения последними действующего законодательства.

54. Индексация заработной платы производится ежегодно, в соответствии с нормативными актами Новоуральского городского округа. Решение о распределении ФОТ при его индексации принимается Комиссией по социально-трудовым отношениям.

Ежегодная индексация заработной платы работников производится не позднее 1 октября текущего года, в пределах увеличения фонда оплаты труда, лицам, финансируемым за счёт местного бюджета, а педагогическим работникам – при

увеличении фонда оплаты труда, установленного законом об областном бюджете на уровень прогнозируемой инфляции.

Профсоюз:

55. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем условий Коллективного договора, трехсторонних соглашений и законодательства по вопросам оплаты труда.

56. Осуществляет контроль за начислением денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы работникам в соответствии ст. 236 ТК РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

57. Организует работу Комиссии по охране труда.

58. Совместно с профсоюзом разрабатывает ежегодно план мероприятий по охране труда, обеспечивает его финансирование.

59. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда для подтверждения соответствия организации работ по охране труда действующим государственным нормативным требованиям охраны труда.

60. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда и безопасным методам и приемам выполнения работ работников, членов комиссии по охране труда, административного персонала.

61. Приобретает и бесплатно выдает работникам спецодежду, спецобувь.

62. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, производит их оплату.

63. Пересматривает действующую организационно-методическую, техническую и другую документацию по охране труда и вносит в случае необходимости изменения в соответствии с действующими нормативами, правовыми актами по охране труда.

64. Обеспечивает осуществление общественного контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах. Создает необходимые условия для работы Уполномоченных (доверенных) лиц:

1) обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, по охране труда;

2) предоставляет для выполнения возложенных обязанностей свободное оплачиваемое время (до 4 часов в неделю);

3) освобождает их от основной работы с сохранением среднего заработка на период участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

65. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, организует возможность горячего питания в течение рабочего времени.

66. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда, средствах индивидуальной защиты.

67. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

68. Обеспечивает выплату при несчастных случаях (связанных с производством), произошедших с работником по вине учреждения (по заявлению пострадавших), предусмотренных законом и трехсторонними соглашениями Свердловской области и Новоуральского городского округа.

Профсоюзная организация в лице Уполномоченных (доверенных) лиц:

69. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

70. Оказывает консультативную помощь членам профсоюза по вопросам условий охраны труда в целях защиты интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также последствий от полученных травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

71. Организует избрание и работу Уполномоченных (доверенных лиц) лиц по охране труда, участвует в организации их обучения.

72. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушениями законодательства Российской Федерации.

73. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование

работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. РАБОТА С ПЕНСИОНЕРАМИ

Работодатель:

74. Организует работу с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в Учреждении и состоящими на учете в профсоюзной организации неработающих пенсионеров, предусматривает формы их поддержки при привлечении внебюджетных средств.

75. При увольнении работника из Учреждения в связи с уходом на пенсию впервые (по возрасту, по инвалидности) обеспечивает выплату единовременного пособия с учётом стажа работы для проработавших в данном Учреждении, либо другом образовательном учреждении Управления образования Администрации Новоуральского городского округа (не менее 25 лет мужчины и не менее 20 лет женщины) в размере двух должностных окладов из расчета за 1 ставку. В случае, если учебная нагрузка меньше ставки, то должностной оклад выплачивается пропорционально нагрузке.

Выплата пособий осуществляется по решению Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Учреждения из средств стимулирующей части ФОТ при наличии ходатайства профсоюза.

76. Оказывает содействие работникам в реализации их прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение в оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

77. По личному заявлению и при предъявлении подтверждающих документов одному из родителей (в том числе, оформившим опеку или усыновившим ребёнка) предоставляет:

- 1) оплачиваемый нерабочий день 1 сентября – для работника – родителя первоклассника;
- 2) оплачиваемый нерабочий день в день проведения Последнего звонка – для работника - родителей выпускника школы;
- 3) оплачиваемый нерабочий день в день призыва ребенка на военную службу – для работника - родителя призывника.

78. При организации на базе Учреждения оздоровительного лагеря с дневным пребыванием во время каникул, гарантирует выделение путёвок детям работников Учреждения.

79. Создает необходимые условия для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Учреждении, привлекает для этих целей внебюджетные средства Учреждения.

80. Оказывает работникам материальную поддержку через выплаты материальной помощи на оздоровление, ритуальные услуги и другие цели по заявлению работника, ходатайству профсоюзного комитета в соответствии с локальными актами Учреждения. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- работникам, отработавшим в Учреждении не менее одного календарного года, вступающим в брак впервые, материальная помощь оказывается в размере не более 5000 рублей на основании личного заявления, свидетельства о браке и ходатайства профсоюза;
- наступление непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), смерть близких родственников (родителей, детей, мужа, жены), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств. Размер материальной помощи определяется на заседании комиссии по социально-трудовым отношениям на основании личного заявления и при предъявлении подтверждающих документов.

81. По личному заявлению работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (как правило, в каникулярное время), продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно или полностью или по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

82. Работодатель обеспечивает за счёт средств учреждения организацию периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (в соответствии с действующим законодательством РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

83. По письменному заявлению (при предоставлении подтверждающих документов) работника (опекуну, попечителю), для ухода за детьми-инвалидами предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится 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).

Профсоюз:

84. Профсоюз оказывает содействие при прохождении медицинских осмотров, диспансеризации и вакцинации и проводит в коллективе разъяснительную работу.

85. Оказывает содействие в приобретении санаторно-курортных путёвок членами профсоюзной организации через кассу Теркома, оказывает работникам, членам профсоюзной организации, материальную помощь из собственных средств в соответствии с Положением о материальной помощи первичной профсоюзной организации.

86. Организует в Учреждении культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, работу с пенсионерами и инвалидами, ранее работавшими в Учреждении, ведет их учет.

87. Принимает участие в специальной оценке условий труда, осуществляет контроль за правильностью установления наименования профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсии.

88. Способствует адаптации молодых и новых работников, активно вовлекает их в работу профсоюзной организации.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязан:

89. Не позднее, чем за 2 месяца представить в профсоюзный орган проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация передаётся в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости, не менее чем за три месяца до планируемых сокращений.

90. Предоставить преимущественное право на оставление работников на работе при сокращении численности или штатов в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а также членам профсоюзного комитета.

91. Предоставить лицам, уволенным из Учреждения по сокращению штатов, при наличии соответствующей квалификации и опыта работы преимущественное право на трудоустройство в Учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест.

92. Предлагать увольняемым по сокращению штата работникам другую имеющуюся в Учреждении работу, которую он может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья, и (или) предоставлять возможность переобучения.

93. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда в Учреждении, распространять эти условия и на высвобождаемых работников.

94. Предоставлять работникам с момента получения ими уведомления о сокращении время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Профсоюз:

95. Оказывает членам профсоюзной организации консультации и бесплатную правовую помощь по вопросам занятости и трудовых отношений.

96. При увольнении работников – членов профсоюза предпенсионного возраста (в соответствии с действующим законодательством РФ) в связи с сокращением численности или штата содействуют оформлению досрочной пенсии Новоуральским Центром занятости населения.

97. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о занятости работников, предоставлении льгот и социальных гарантий высвобождаемым работникам.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРА. СПОРТ

Стороны совместно:

98. Считают молодыми работниками работников в возрасте не старше 35 лет.

99. Считают молодыми специалистами работников в возрасте до 35 лет и имеющих высшее или среднее специальное образование.

Работодатель:

100. Закрепляет наставника за молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы на срок не более 1 года. Устанавливает наставнику на текущий учебный год стимулирующую выплату 1000 рублей ежемесячно из средств стимулирующего фонда.

101. Обеспечивает повышение квалификации молодых работников согласно требованиям профессий.

102. Формирует кадровый резерв из молодых специалистов, организует их обучение и повышение квалификации.

103. Поощряет участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства.

104. Оказывает молодым работникам, отработавшим в Учреждении не менее одного календарного года, при рождении ребенка, материальную помощь в размере не более 10000 рублей. Материальная помощь оказывается при наличии средств из экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления, свидетельства о рождении ребенка и ходатайства профсоюза.

105. При поступлении на работу в Учреждение детей-сирот, ранее нигде не работавших, выплачивает единовременное пособие в размере 2000 руб.

Профсоюз:

106. Проводит активную работу с молодыми специалистами по вступлению в профсоюзную организацию, создаёт молодёжную комиссию.

107. Содействует вовлечению молодых работников в активную работу в профсоюзе, управлением Учреждением, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную деятельность, работу молодёжных профсоюзных и общественных организаций и объединений.

108. Работодатель и профсоюзный комитет МАОУ «Гимназия № 41» принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной

работы с работниками и членами их семей, внедряют физкультурно-оздоровительный комплекс ГТО.

109. Работодатель способствует проведению мероприятий, направленных на создание условий для отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

Стороны совместно:

110. Проводят переговорную кампанию в рамках социального партнерства в соответствии с действующими нормативными актами.

111. Принимают участие в муниципальном конкурсе на лучший Коллективный договор и социальное партнерство.

112. Принимают профилактические меры по предотвращению коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения способствуют их разрешению в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель:

113. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно взимает и одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профсоюза в полном объеме членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств, несет ответственность по имеющейся и вновь образованной задолженности в порядке, предусмотренном ст. 395 ГК РФ.

114. Обеспечивает беспрепятственное посещение представителями профсоюза учебных и служебных помещений, рабочих мест членов профсоюза для реализации предоставленных профсоюзом прав и уставных задач.

115. Не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они являются.

116. Не производит перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

117. Освобождает членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах трудового коллектива, в объеме не менее 4 часов в неделю, а также во время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период их средней заработной платы.

Кроме этого дополнительно предоставляет возможность председателю профсоюзной организации (или на период его отсутствия его заместителю), не освобожденному от основной работы, для участия в еженедельно проводимых Территориальным комитетом профсоюза оперативных совещаниях с сохранением на этот период их средней заработной платы.

118. Не допускает увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (кроме случаев ликвидации Учреждения или совершения работником действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение).

119. Предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности помещения, оборудование и средства связи.

120. Предусматривает в критериях по материальному стимулированию работников поощрение активных членов профсоюзной организации. В соответствии с областным и территориальным Трехсторонними соглашениями устанавливает надбавку к заработной плате председателю профсоюзной организации и Уполномоченному профсоюза по охране труда.

121. Поощряет активных членов профсоюзного комитета ко Дню профсоюзного работника (2 февраля), по решению Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений на основании представления профсоюзного комитета выплачивает стимулирующую выплату 1000 рублей.

Профсоюз:

122. Проводит работу по вовлечению в профсоюзную организацию новых членов из числа работников Учреждения, добивается численности профсоюзной организации не менее 70% от общей численности работников.

123. Представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза перед работодателем, в органах местного самоуправления, в судебных органах, в общественных организациях и объединениях, в иных организациях Российской Федерации.

124. Представляет интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров по вопросам установления или изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора.

125. Представительство интересов Трудового коллектива осуществляется в следующих формах:

- обязательное участие профсоюзного комитета;
- согласие или согласование с профсоюзным комитетом;
- с учетом мнения или учитывая мотивированное мнение профсоюзного комитета.

Перечень случаев, когда профсоюз реализует выше перечисленные формы представительства, приведен в Приложении.

126. В установленном законодательством порядке осуществляет контроль по соблюдению работодателем трудового законодательства, созданием надлежащих социально-бытовых условий производственного быта и отдыха.

127. В установленном порядке осуществляет профсоюзный контроль соблюдения законодательства в сфере социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

128. Контроль выполнения настоящего договора производится Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

129. Комиссия рассматривает итоги выполнения договора на своих заседаниях 1 раз в квартал.

130. Отчёт о ходе выполнения Коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива 2 раза в год.

131. Стороны, заключившие настоящий договор, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 «Перечень случаев реализации профсоюзом форма представительства».
2. Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ «Гимназия № 41».
3. Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников МАОУ «Гимназия № 41».

ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗОМ ФОРМ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА

1. Решения, принимаемые работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

1) Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.ст. 8, 372 ТК РФ).

2. Решения, принимаемые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом:

1) Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ (ст.ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ).

2) Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

3) Определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

4) Составление графика сменности, расписания учебных занятий (ст. 103 ТК РФ).

5) Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ).

6) Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

7) Утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ).

8) Установление системы доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих надбавок (ст. 144 ТК РФ).

9) Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

10) Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ).

11) Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

12) Применение дисциплинарного взыскания к работникам, являющимся членами профсоюза или уполномочивших профсоюз представлять их интересы на условиях Коллективного договора (ст. 193 ТК РФ).

13) Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

14) Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви, иных СИЗ (ст. 221 ТК РФ).

3. Решения работодателя, требующие получение предварительного согласия профсоюзного комитета:

1) Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ председателя профсоюзной организации (его заместителя) допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета Территориальной организации профсоюзов города (ст. 374 ТК РФ), в том числе при расторжении трудового договора с указанными лицами и по указанным основаниям в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ).

2) Представители работников, участвующие в разрешении коллективного трудового спора в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

4. Представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения правомочны:

1) Участвовать при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, в составе Аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ).

2) Участвовать в составе Комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ).

3) Участвовать в составе Комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

4) Требовать от работодателя, а последний обязан рассмотреть заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщить о результатах рассмотрения в профсоюзный комитет (ст. 195 ТК РФ).