

# Коллективный договор

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 27» имени Героя Советского Союза В.Е. Смирнова»

на 2022-2025 годы

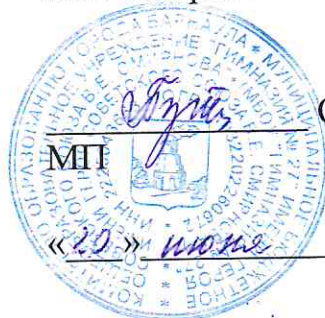
Заместитель председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 27» имени Героя Советского Союза В.Е. Смирнова»



И.П. Коваленко

2022 года

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 27» имени Героя Советского Союза В.Е. Смирнова»



О.Н. Бутенко

2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ  
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ  
№ 164/ от 21.06.2022 г.

2022 год

*Иванович О.В.*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 27» имени Героя Советского Союза В.Е. Смирнова».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в Региональном отраслевом соглашении по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 27» имени Героя Советского Союза В.Е. Смирнова», в лице их представителей. Представитель работников - Коваленко Инга Петровна, представитель работодателя - Бутенко Ольга Николаевна, действующая на основании Устава.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Гимназия № 27» имени Героя Советского Союза В.Е. Смирнова», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.



Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации 1 % от заработной платы.

1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.12. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

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

Условия трудового договора могут быть изменены другими локальны-

ми актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом гимназии, коллективным договором и другими локальными актами гимназии.

2.3. Работодатель обязуется:

-заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, 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 проведения соответствующих мероприятий.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- отнесёнными в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- работники, имеющие стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие родители;
- многодетные родители;
- родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- инвалидам;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.5. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);



6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.8. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.9. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику гимназии.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 27» имени Героя Советского Союза В.Е. Смирнова» г. Барнаула.

3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Выплачивать заработную плату на банковскую карту.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

3.5.2. Формировать фонд оплаты труда в пределах объема финансовых средств, предоставляемых гимназии на текущий финансовый год.

3.5.3. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;

- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;

- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработную плату, установленную при тарификации.

3.5.4. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в гимназии), на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.5.5. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы, если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.4.6. Вводить в состав аттестационной комиссии гимназии председателя профсоюзного комитета.

3.4.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

3.4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективными договорами).



Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии с ТК РФ (ст. 152, 153 ТК РФ). Премии работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка.

3.4.9. Устанавливать выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профкома. Направлять экономию фонда оплаты труда гимназии на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4.10. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам гимназии на основании локальных нормативных актов гимназии. Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.4.11. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливается самостоятельно локальными нормативными актами гимназии.

3.4.12. Иные выплаты компенсационного характера:

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

Выплаты за работу с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства РФ от 27.12.1997 года № 1631 в части установления районного коэффициента к заработной плате 1,15 в отдельных территориях Алтайского края.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда гимназии в соответствующем финансовом году.

## 4. ОХРАНА ТРУДА

### 4.1. Работодатель:

4.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

4.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

4.1.3 Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

4.1.4. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

4.1.5. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

4.1.6. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

4.1.7. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

4.1.8. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

### 4.2. Профсоюз:

4.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

4.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

4.2.3. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

4.2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

4.2.5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

### 4.3. Работник в области охраны труда обязан:

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



ми по охране труда.

4.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.3. 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.

4.3.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

4.3.7. Работник не курит в помещениях и на территории гимназии.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Работодатель обязуется:

5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

5.2. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.3. Привлекать работников к выполнению работ, не предусмотренных должностными обязанностями, на основании приказа, с согласия работника, и с дополнительной оплатой.

5.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.5. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывать:

- сохранение преемственности классов;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в гимназии, а также педагогическим работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.10. В период каникул обучающихся устанавливается для работников пятидневная рабочая неделя.

Продолжительность рабочего времени педагогов соответственно их нагрузки, установленной при тарификации.

5.11. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

5.12. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.13. Для работников административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, других специалистов продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения



профкома.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал гимназии привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, уборка территории, генеральные уборки помещений и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам на основании письменного заявления работника:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника – до пяти календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника – до двух календарных дней;
- на похороны близких родственников – до пяти календарных дней.

5.16. Для следующих категорий работников: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, руководитель структурного подразделения, секретарь учебной части устанавливается ненормированный рабочий день.

5.17. Предоставлять работникам гимназии за ненормированный рабочий день дополнительные отпуска в следующем количестве дней:

директор – 5 дней;

заместитель директора по учебно-воспитательной работе — 3 дня;

заместитель директора по воспитательной работе – 3 дня;

руководитель структурного подразделения – 3 дня;

секретарь учебной части – 3 дня.

5.18. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения.

В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профсоюзного комитета.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.19. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;

- 2 дня заместителю председателя первичной организации профсоюза;

- 1 день членам профсоюзного комитета.

## 6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

### Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять бесплатно профсоюзному комитету гимназии для работы помещение для заседаний, хранения документации профсоюзных собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

6.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п.1.3 настоящего коллективного договора.

6.3. Не увольнять председателя профсоюзного комитета и его заместителя без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

6.4. Освободить от основной работы председателя профсоюзного комитета, членов профсоюзного комитета для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

6.5. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития гимназии.

6.6. Включать членов профсоюзного комитета в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.7. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ);



- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ГК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, установленном локальным нормативным актом гимназии;

- осуществлять ежемесячные стимулирующие выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в гимназию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, в соответствии с пунктами 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Рос-

сийской Федерации» с отличием прошедшим промежуточную аттестацию, в течение первых трех лет;

- осуществлять ежемесячные стимулирующие выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу не устанавливать более двух параллелей в день и перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преемственность классов при распределении учебной нагрузки;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- обеспечивать участие молодых педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивных мероприятиях и спартакиадах.

#### 7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза.

## 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

### 8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр. 148).



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

8.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.5. Направлять директору заявление о нарушении его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.6. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

8.7. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.8. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

8.9. Участвовать в учёте и распределении застрахованным работникам и их детям путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

8.10. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

8.11. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в гимназии с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

8.12. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

8.13. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и куль-

турно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

8.14. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

8.15. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

8.16. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

9.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются в его выполнении на собрании работников гимназии.

9.3. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

## **10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

10.1. Изменения и дополнения в договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.



10.4. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в орган службы занятости населения Алтайского края по месту нахождения работодателя.

10.5. Действие договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с договором.

10.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

10.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.