

Профсоюз работников образования  
и науки РФ  
Первичная профсоюзная организация  
МОАУ гимназия №8  
Амурской области  
Председатель \_\_\_\_\_ О.Н.Остолош

Муниципальное общеобразовательное  
автономное учреждение гимназия № 8  
городского округа города Райчихинска  
МОАУ гимназия №8  
Амурской области  
Директор \_\_\_\_\_ Н.Н.Гребелюк



# Коллективный договор

между:

-первичной профсоюзной организацией муниципального  
общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 8 городского  
округа города Райчихинска Амурской области

и

-муниципальным общеобразовательным автономным учреждением гимназией  
№ 8 городского округа города Райчихинска Амурской области

## на 2018-2020 годы

Коллективный договор  
принят на общем собрании коллектива  
МОАУ гимназии № 8  
Протокол № 4 от «30» ноября 2017г.

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию № 12 от «18» 01 2018 г.

В УПРАВЛЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Райчихинск  
2017 г

1

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	5
2.	Трудовой договор.....	8
3.	Оплата и нормирование труда.....	10
4.	Социальные льготы и гарантии.....	13
5.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	14
6.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.....	16
7.	Рабочее время и время отдыха.....	18
8.	Охрана труда и здоровья.....	21
9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	23
10.	Обязательства профкома.....	25
11.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	26

Уведомительная регистрация коллективного договора проводилась в соответствии со ст. 50 ТК РФ М-1973, от 30.12.2001 г. N-195 ФЗ (в ред. От 28.07.2012г).

Наименование организации: муниципальное общеобразовательное автономное учреждение гимназия № 8 городского округа города Райчихинска Амурской области.

1. Организационно – правовая форма собственности: автономная.
2. Стороны, подписавшие коллективный договор:
  - от имени работодателя – директор № 8 Гребелюк Н.Н.
  - от имени работников – председатель профкома МОАУГ № 8 Остолош О.Н.
3. Численность работников в организации **48** человек.
4. Дата принятия коллективного договора **«30» ноября 2017г**
5. Срок действия коллективного договора – **3 года**
6. Коллективный договор с приложениями представлен на \_\_\_\_\_ листе.
7. Количество разделов в договоре **11**, в том числе:
  - Общие положения.
  - Трудовой договор.
  - Оплата и нормирование труда.
  - Социальные льготы и гарантии.
  - Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
  - Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
  - Рабочее время и время отдыха.
  - Охрана труда и здоровья.
  - Гарантии деятельности профсоюзной организации.
  - Обязательства профкома.
  - Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон.
8. Количество приложений – **12**, в том числе:
  - Правила внутреннего трудового распорядка.
  - Положение об оплате труда работников МОАУГ № 8 с дополнениями и изменениями
  - Положение о системе нормирования труда учреждения.
  - Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

- Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
- Положение об административно-общественном контроле по охране труда в МОАУГ № 8.
- Соглашение по охране труда администрации МОАУГ №8 и профсоюзного комитета МОАУГ №8.
- Положение о совместной комиссии по охране труда в МОАУГ №8.
- Положение о комитете (комиссии) по охране труда в МОАУГ № 8.
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению образовательного процесса в МОАУГ № 8
- Список производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, в которых даёт право на дополнительный отпуск.
- Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между администрацией муниципального общеобразовательного автономного учреждения гимназии № 8 городского округа города Райчихинска Амурской области (далее гимназия) и работниками учреждения, не являющимися и являющимися членами профсоюза (далее профком).

1.2. Сторонами соглашения являются:

- работодатель в лице его представителя директора МОАУГ № 8 Гребелюк Н.Н.;
- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в т.ч. оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.4. Настоящий Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и с учётом содержания следующих нормативных правовых актов:

- Отраслевого соглашения по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2012-2014 гг.», заключенным между Министерством образования РФ и Профсоюзом работников народного образования РФ;
- «Трёхстороннего соглашения между администрацией города Райчихинска, управлением образования администрации городского округа города Райчихинска и Райчихинской профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ на 2012-2015 годы;
- Приказа Минобрнауки России от 24.03.2010 г № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- Дополнительного соглашения к отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования и науки Амурской области на 2009 – 2011годы (зарегистрировано в министерстве внешнеэкономических связей, труда и потребительского рынка Амурской области 22. 03.2011г, регистрационный № 99), с целью определения

взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОАУГ № 8 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства. **Работодатель обязуется** обеспечить эффективное управление гимназией и сохранность её имущества, обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность; создавать условия для профессионального и личностного роста работников; согласовывать с профкомом принимаемые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права; учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ; предоставлять профкому по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждать с профкомом вопросы работы гимназии, внесение предложений и её совершенствование.

**Профком, как представитель работников гимназии обязуется** способствовать устойчивой деятельности гимназии в соответствии с действующим законодательством; нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей; добиваться улучшений условий труда.

**Работники обязуются** полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устав гимназии, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; способствовать повышению эффективности, улучшению учебно-воспитательного процесса; беречь имущество образовательного учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов; создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе и уважать права сторон.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников гимназии, независимо от должности, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы, членстве в профсоюзе.

1.8. Коллективный договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания. Ни одна из сторон, заключивших настоящий

коллективный договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить нормам действующего законодательства, распространяющиеся на коллективный договор.

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

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате труда работников МОАУ гимназии № 8 городского округа города Райчихинска Амурской области, финансируемых за счёт средств городского бюджета с дополнениями и изменениями;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, моющими, обеззараживающими и другими средствами индивидуальной защиты;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для доплаты за вредность;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ (реорганизация или ликвидация учреждения; введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию (представители работников имеют право вносить в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов);
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовой договор**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе: трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда (размер должностного оклада, доплаты,

надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени, компенсации за тяжёлую работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условие об обязательном социальном страховании работника и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из ст. 333 ТК РФ и конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Объём учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.7 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон (с письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации);

б) по инициативе работодателя в случае:

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); согласно ст.74 ТК РФ в случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе;
- простоя, когда работникам поручается с учётом его специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества учащихся, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), а также в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. С письменного согласия работника работодатель может предложить ему нижеоплачиваемую работу с учётом квалификации и состоянию здоровья работника.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст 77, 81, 83,84 ТК РФ)

### **3. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Оплата труда работниками учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства области от 28.04.2010г. № 209 «О введении новых систем оплаты труда работникам государственных бюджетных учреждений Амурской области», «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Райчихинска, финансируемых за счёт средств городского бюджета» от 25.06.2009г № 397.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Порядком определения рекомендуемых

минимальных размеров окладов (ставок) заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений города по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г № 248н) в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3. Оплата труда других работников учреждения производится в соответствии с Порядком определения рекомендуемых минимальных размеров окладов (ставок) заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений города по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г № 2248н), предусмотренным для этих категорий работников.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца.

3.5. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя: оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Порядком определения рекомендуемых минимальных размеров окладов (ставок) заработной платы работников муниципальных автономных учреждений города по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; другие выплаты предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также его временной нетрудоспособности выплата заработной платы,

исходя из более высокого размера оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.8. Работодателю осуществлять по согласованию с профкомом тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять тарификационные списки с учётом результатов присвоения квалификационной категории по итогам аттестации, коэффициента сложности предмета.

3.9. Работодателю своевременно знакомить всех работников с табелем учёта рабочего времени.

3.10. Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 124 ТК РФ в размере среднего заработка Гст.234 ТК
- Время простоя (ст.72 2 ТК.) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ)
- На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Гражданским и Трудовым законодательством РФ. Так же при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, работник имеет право, обратиться в суд.

3.11. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по соглашению сторон с работником на другой срок. ( ст. 136 ТК РФ)

3.12. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинского осмотра, сохранять за работником его среднюю заработную плату. Освободить от работы беременных женщин с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского обследования.

3.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению работодателя или по собственной инициативе, на весь срок обучения сохранять среднюю заработную плату.

3.14. Сверхурочную работу оплачивать в двойном размере.

3.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти заработную плату и стаж работы в полном размере.

3.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

#### **4. Социальные льготы и гарантии**

4.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

4.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на новое место жительства ( ст169 ТК РФ, федеральный закон № 197 от 27 ноября 2017 г)
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

4.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации) и осуществлять обязательное

социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

Стороны договорились, что работодатель:

4.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, уходящим на пенсию по старости, оказывает материальную помощь в размере не менее 3000 рублей (при наличии фонда экономии заработной платы). Осуществляет выплату дополнительного выходного пособия в размере не менее 1000 рублей увольняемым работникам, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет:

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

4.6. Ходатайствует перед управлением образования предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях, при наличии заявления в управлении образования.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работником работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному органу и органу службы занятости на позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий представляет органу службы

занятости и профсоюзному комитету учреждения информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется: а) работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией; б) при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзов организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, - работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации; бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет; первоочередники на улучшение жилищных условий; лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.4.2. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

5.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий, Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.4.4. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди в управлении образования при наличии заявления на предоставление мест в детских дошкольных учреждениях.

5.4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) и профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию обслуживающего персонала;

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

6.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному

месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, при наличии средств оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

6.3.6. Предусмотреть увеличение продолжительности сроков действия квалификационных категорий. В случае истечения сроков действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников во время длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом, отпуска до одного года в соответствии с п. 5 ст.55 Закона РФ «Об образовании» в последующей редакции по выходе их на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается не более чем на 1 год.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее года в случае увольнения имеющих у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста по заявлению работника в аттестационную комиссию управления образования (Трёхстороннее соглашение п. 7.3)

Для педагогических работников, имеющих почетные звания «народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, высшая квалификационная категория сохраняется на весь период их педагогической деятельности в образовательных учреждениях Амурской области.

## **7. Рабочее время и время отдыха.**

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), предусмотренными Уставом гимназии, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждённым директором гимназии по согласованию с Управлением образования, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, возлагаемых на них Уставом гимназии, планами работы гимназии.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала гимназии устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); для воспитателей, работающих в группах специального назначения - не

7.4. Более 25 часов за ставку заработной платы; для учителей-логопедов, учителей-дефектологов - не более 20 часов за ставку заработной платы; для педагога-психолога - 36 часов в неделю, инструктора по физической культуре -30 часов, для музыкального руководителя - 24 часа в неделю.

7.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет);

- для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Для педагогических работников предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю, что связано с особым характером труда, требующим значительного интеллектуального и нервного напряжения. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, определяемой должностным окладом

7.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с его письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

7.7. Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.8. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время школьных каникул утверждается приказом руководителя учреждения.

7.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и т.д.) в пределах установленного им времени.

7.10 Летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники - узкие специалисты (музыкальный руководитель,

психолог) - привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала летних каникул. При изменении существенных условий трудового договора издается приказ за 2 месяца до начала их введения и утверждается график работы на этот период приказом руководителя (ст. 73 ТК РФ).

7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с графиком отпусков, утверждённым руководством учреждения, с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за 2 недели до конца календарного года.

Работникам, имеющим хронические заболевания (при наличии документа) предоставлять отпуска в период ремонта (имеющемся хроническом заболевании указывать в заявлении на очередной отпуск).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст. 126 ТК РФ).

7.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 12.08.2003г № 861- 7 « О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»)

7.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через 10 лет непрерывной работы длительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ) сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения (пункт 5, ст.55 Закона РФ «Об образовании»)

7.14. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.15. При наличии средств работниками могут быть предоставлены свободные дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 3 рабочих дня;
- рождение ребёнка в семье – 2 рабочих дня;

- для сопровождения первоклассников в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию- 2 дня;
- для участия в похоронах родных: родители, дети, опекуны работника, муж (жена) – 3 дня;
- день хозяйюшки – 1 день в каникулярное время;
- в юбилейный день рождения – 1 день (при наличии стажа работы в данном учреждении свыше 10 лет) ст. 116 ТК РФ;
- призёрам конкурса «Учитель года» - 1 день;
- педагогическим работникам, подготовившим победителей областных олимпиад, конкурсов, спортивных и других соревнований – 3 дня;
- не освобождённому председателю профкома – 3 дня.
- работникам, имеющим стаж работы 20 лет - 3 дня.

Предоставлять педагогическим работникам, проработавшим учебный год без больничных листов, 3 дня к отпуску.

Предоставлять педагогическим работниками 1 день отдыха за работу в городских и школьных экспертных комиссиях.

7.17 . Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам (по старости) - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим детей до 18 лет - 3 календарных дня в году;
- работникам с хроническими заболеваниями - 3 календарных дня в году;

Для сведения - отпуск без сохранения заработной платы более 14 дней в году не засчитывается в стаж для начисления очередного отпуска, пенсии (ст. 121 ТК РФ).

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

7.1. В плане охраны труда и здоровья работников гимназии стороны договорились обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.2. Предусмотреть для мероприятий по охране труда средства, запланированные в смете учреждения.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей.
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. (ст.220 ТК РФ)
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должно входить 2 члена профкома.
- 8.14. Совместно с профкомом осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с охранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.(ст. 185, 213 ТК РФ)

### **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

9.1. Стороны договорились о том, что необходимо содействовать деятельности комитетов профсоюза работников образования.

9.2. Не допускать ограничений, гарантированных законом, социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения с учётом ( по согласованию) с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2 ,подпункту «б» пункта 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также дополнительные основания расторжения трудового договора учреждения проводится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия профкома)

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом. (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с охранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, проводимых им в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

9.8. Председатель, его заместитель и члены профкома, а также члены Президиума горкома профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в

соответствии с п.2, подпунктом «б» пункта 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст. 374, 376 ТК РФ)

9.9. Работодатель предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные социально-экономические и трудовые интересы работников гимназии.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, страховании и др.

9.11. Работодатель обязуется приостанавливать работу по требованию профкома, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) с профкомом рассматривает 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);
- запрещение работы в выходные нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (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);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 196 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и др. вопросы.

### **10. Обязательства профкома.**

10.1. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующих надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

10.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилея, похорон близких родственников.

10.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.13. Стороны договорились осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу.

### **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон.**

#### **Стороны договорились:**

11.1. Совместно осуществлять контроль за выполнением данного коллективного договора.

11.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.3. Рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

11.6. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

11.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ. Соблюдать установленный

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

11.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.9. В случае реорганизации или ликвидации субъектов, подписавших коллективный договор, он действует в течение 1 года, ответственность за его исполнение возлагается на правопреемников.

11.10. Стороны доводят текст настоящего договора до сведения каждого работника гимназии.

11.11. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.12. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.13. Продолжительность переговоров не должна превышать: трех месяцев при заключении нового коллективного договора; 1 месяца (но не более трех) при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ  
НА ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА  
ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

Профессия	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Повар	7

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ И ПРОФЕССИЙ  
ДОПЛАТА ЗА ВРЕДНЫЕ И ТЯЖЕЛЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА НА  
ОСНОВАНИИ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ**

Наименование рабочих мест	Наименование профессий	% доплаты
Пищеблок	Повар	4%
Пищеблок	Кухонный работник	4%
	Уборщик производственных и служебных помещений	4%
	Дворник	4%

**ВЫПИСКА ИЗ ОТРАСЛЕВЫХ НОРМ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ  
(постановление Минтруда РФ от декабря 1997 года № 61 – 70)**

№	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание(пункт типовых отраслевых норм, приказов, ...)
1	Учитель технического труда	Халат хлопчатобумажный	1	П.1
		берет	1	
		Рукавицы	2 пары	
		Очки защитные	до износа	
2	повар	Халат хлопчатобумажный	1	п.3
		Передник	1	
		Колпак хлопчатобумажный	1	
		Ботинки кожаные	1 пара	
	Кухонный работник, посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	1	П.4
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	1 пара	
4	библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1	П.5
5	гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	П.16
6	дворник	Фартук Хлопчатобумажный с	1	П.19

7	лаборант	Рукавицы комбинированные	6 пар	П.36
		<i>При занятости в химических</i>		
		Халат хлопчатобумажный •	1 на 1,5 года	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Очки защитные	До износа	
		<i>При занятости в физических лабораториях</i>		
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Указатель напряжения	дежурный	
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
Коврик диэлектрический	дежурный			
8	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1	П.85
		Рукавицы	6 пар	
		<i>При мытье полов и мест общего пользования</i>		
		Сапоги резиновые	1 пара	
9	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Перчатки резиновые	2 пары	П.90
		Полукомбинезон	1	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Галоши диэлектрические	дежурные	