

**Утверждено на собрании  
трудового коллектива,  
протокол №14  
от «18» января 2017**

**Коллективный договор  
Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения городского округа город Воронеж  
гимназия имени И.А.Бунина  
на 2017 – 2020 годы**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБОУ гимназии имени И.А. Бунина.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников гимназии.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны – работодатель, в лице директора МБОУ гимназия имени И.А. Бунина городского округа город Воронеж Елены Львовны Жигаловой, с другой стороны в лице председателя профсоюзной организации МБОУ гимназия имени И.А. Бунина Инессы Анатольевны Тарасовой, представляющие интересы работников.

1.3 Коллективный договор распространяется на всех работников организации и работодателя, являющихся членами Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в индивидуальных трудовых отношениях и перечисляющих ежемесячно на счёт Профсоюза взносы «солидарности» в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (часть 2 статьи 30 ТК РФ, часть 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Коллективный договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области и городского округа город Воронеж, так как коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим договором.

1.4.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении в организации, индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Принятые изменения и дополнения в коллективном договоре, подписанные представителями сторон, оформляются соглашением к

договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателем, работников организации.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон договора права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.5. Стороны доводят текст коллективного договора до работников образовательной организации МБОУ гимназия имени И.А. Бунина для его реализации.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Коллективный договор может быть продлён на три года.

## **2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Коллективного договора.**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в год).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений коллективного договора.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации федеральных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих

социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Администрация при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего коллективного договора.

Принятие нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществлять с учётом мнения Профсоюза путём направления проектов нормативных правовых актов в Профсоюз за месяц до их принятия.

2.2. Работодателю учитывать мнение выборного профсоюзного органа во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе при:

- увольнении работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителям образовательной организации, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ;

- составлении графиков сменности;

- разделении рабочего дня на части;

- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- утверждении графиков отпусков;

- установлении системы оплаты, в том числе стимулирования труда;

- утверждении формы расчётного листка;

- установлении различных систем оплаты труда, в том числе, премирования, стимулирующих доплат и надбавок;

- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;

- определении систем нормирования труда;

- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;

- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка;

- применении дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;

- установлении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня

необходимых профессий и специальностей;

- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения;
- разработке и утверждении инструкций по охране труда и других случаях, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

2.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.4. Предусматривать защиту социально-экономических и трудовых прав молодёжи, молодых специалистов в том числе:

- закреплению наставников за молодыми специалистами в первые 3 года их работы в гимназии;
- осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором или локальным нормативным актом организации;
- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

### **3. Трудовые отношения**

3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника

правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора до подписания с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

3.4. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск и доводится до сведения работника под роспись.

Учебная нагрузка не может быть изменена в течение учебного года по инициативе администрации в сторону уменьшения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

3.6. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), а также при ликвидации организации и при не возможности предоставления работы по прежней должности (специальности), при наличии денежных

средств, увеличить до трёх месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до шести лет;
- женщинам, имеющим на своём иждивении двух и более детей в возрасте от трёх до шести лет

3.7. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьёй 179 ТК РФ категорий работников) работникам, совмещающим работу с получением образования; работникам, проработавшим в организациях свыше 10 лет, а также работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости).

#### **4. Оплата труда и нормы труда**

4.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.1.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации.

4.1.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые,

отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера ставки (оклада) за количество часов в неделю, установленную работнику при тарификации;

- определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации.

4.2. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы, в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.3. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4.2. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности организации педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной



(педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника организации.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объём нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы при наличии имеющихся часов в учебном плане;
- 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). Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.4.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена, ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

4.4.4. Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов педагогической работы в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

4.4.5. В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной

учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.4.6. Администрация гимназии предусматривает в бюджете ассигнования на следующие цели:

- проведение медицинских обследований работников организаций;
- повышение квалификации специалистов и руководителей организаций.

4.4.7. Заработная плата руководителя, педагогических и других категорий работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам, при условии сохранения должностных обязанностей.

4.4.8. Стороны принимают необходимые меры:

- по обеспечению своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий, перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза безналичным путем и бесплатно;
- по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника;
- по обеспечению объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров заработной платы;
- по включению в коллективные договоры конкретных сроков выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц, закрепление материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, и за задержку выплаты заработной платы в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со статьёй 236 ТК РФ;

4.4.9. В случае организации и проведении забастовки, объявленной Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Коллективного договора, работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в следующих случаях:

- вступления работника в брак – до трёх календарных дней;
- вступления в брак детей – до трёх календарных дней;

- рождения ребёнка (мужу) – до трёх календарных дней;
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, бабушки, бабушки, внуков) – до трёх календарных дней;
- работникам, проработавшим учебный год без листка нетрудоспособности – до шести календарных дней;
- для прохода детей в армию – до трёх календарных дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до пяти календарных дней;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации (выборного профсоюзного органа) – до пяти календарных дней;
- членам профсоюзного комитета – до трёх календарных дней.

Так же работник может воспользоваться своим правом в соответствии со ст.128 ТК РФ

Стороны договорились, что:

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором, графиком сменности и расписанием учебных занятий.

5.4. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 111, 112, 113, 153 Трудового кодекса РФ).

5.5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников, считается их рабочим временем.

В эти периоды работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.6. Оплата труда работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.7. Работники организаций имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается законодательством.

5.8. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись. Разделение отпуска, предоставление отпуска по

частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

5.10. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их личному заявлению, может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.11. Работникам образовательных организаций предоставляется отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путёвки.

## **6. Условия и охрана труда**

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

6.1. Работодатель (администрация):

6.1.1. Предусматривает в период действия настоящего Коллективного договора ассигнования на реализацию государственных программ, обеспечивающих безопасность учебного процесса.

6.1.2. Принимает меры по совершенствованию нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда в образовательных организациях, с учетом требований законодательства об охране труда, для чего:

6.1.3. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в подведомственных организациях.

6.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

6.1.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.5. Обеспечивает за счёт средств бюджета:

- прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательного учреждения в установленном законодательством порядке;

- работников образовательного учреждения медицинскими книжками;

- проведение обучения по санитарному минимуму;
- проведение специальной оценки условий труда;
- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

## 6.2. Профсоюз:

6.2.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективный договор и соглашения.

6.2.2. Принимает участие в рабочей комиссии по приемке организации в эксплуатацию.

6.2.3. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организации.

6.2.4. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.2.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективным договором, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.2.6. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

6.2.7. Содействует созданию комиссии по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профкома.

## 6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Обеспечивают выполнение комплекса первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда в организации

6.3.2. Не допускают эксплуатации в образовательных организациях учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

6.3.3. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организации, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.

6.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки по условиям труда, приобретение спецодежды, а также санаторно-курортных

путевок в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. N 580н «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» и в соответствии со п. 5 ст. 7 Федерального Закона от 02.12.2013 г. № 322-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов».

## **7. Гарантии содействия занятости и переобучения работников**

7.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

7.2. Администрация в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих обязательств:

7.2.1. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров организации в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

7.2.3. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с наличием квалификационной категории, сохраняется в случае истечения срока её действия при:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- 4) при использовании отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;
- 6) в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории.

Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным подпунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 ТК РФ;

7) за год до наступления пенсионного возраста.

Сохранение оплаты труда педагогических работников в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу либо с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста (для женщин - 55 и мужчин - 60 лет).

7.2.4. Срок действия сохранения оплаты труда в случаях, указанных в пункте 7.2.3, не может превышать 1 года и воспользоваться им педагогический работник может один раз.

7.2.5. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории по одной из педагогических должностей, учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;

	учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения( кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения( кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Старший тренер-преподаватель, тренер-	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по



преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	физической культуре
---------------------------------------	---------------------

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

7.2.6. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодателям осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- проведение аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности доводится работодателем до сведения работника приказом.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, заключения и расторжения трудовых договоров, аттестации, повышения квалификации.

7.3.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе, осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, соглашением, коллективным договором.

7.3.3. Принимать участие в работе аттестационных комиссий.

7.3.4. Вносить свои предложения по срокам и порядку высвобождения работников – членов профсоюза при угрозе массового высвобождения.

8. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 09.07.1999 N 159-ФЗ «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность и определяют цели использования финансовых средств в соответствии с уставом организации.

9. Работодатель обязуется:

- выплату вознаграждения работникам при выходе их на пенсию по старости или по инвалидности и проработавшего в учреждении не менее 10 лет. Размер выплат устанавливается с учётом ФОТ организации (до 3-х средних зарплаток).

- выплату работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения

- выплату выходного пособия руководителю учреждения (ТК РФ ст. 279)

- поощрение в размере ставки (должностной оклад) за безупречный труд в учреждении (при стаже работы не менее 10 лет) в связи с 50 –летием,

55 – летием (для женщин), 60 – летием (для мужчин)

- оказывать за счет средств организации материальную помощь на похороны близких родственников, в связи с перенесённой сложной операцией, при рождении ребёнка, в связи со стихийными бедствиями, адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами.

10. Профсоюзный комитет выделяет:

- средства для оказания материальной помощи членам профсоюза осуществляется с учётом продолжительности профсоюзного стажа: в случае длительной болезни, смерти близких родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьёзных материальных затруднений, так же осуществляет премирование членам профсоюза за качественное и своевременное выполнение профсоюзной работы, к юбилейным датам, в связи со свадьбой, рождением ребенка.

## **8. Сохранение и развитие социальной сферы.**

8.1. Администрация предоставляет:

100-процентную льготу:

- если ребенок родителей - педагогов, посещающий муниципальное образовательное учреждение, является инвалидом или имеет нарушения психофизического развития;

- педагоги, взявшие в семью, на воспитание детей оставшихся без попечения родителей, и обучающихся в муниципальном образовательном учреждении;

- родителям-педагогам, имеющим трёх и более несовершеннолетних детей.

50-процентную льготу:

- если оба родителя являются педагогами муниципального образовательного учреждения городского округа город Воронеж;

- одиноким родителям (матери, отцу);

- семьям, находящимся в трудной социальной ситуации, что подтверждается документами из органов социальной защиты населения;

- педагогам-вдовам (вдовцам), работающим в муниципальных образовательных организациях городского округа город Воронеж.

8.2. Администрация обязуется:

- активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников образовательных организаций;

- поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;

- организовать летний отдых работников и их детей.

8.3. Администрация содействует проведению государственной политики в области занятости, повышению квалификации работников, эффективной помощи молодым специалистам и координирует работу

организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов, для чего анализирует кадровый состав, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

## **9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

9.1. Администрация содействует созданию и укреплению профсоюзных организации.

9.2. Права соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Отраслевым Соглашением, уставом организации, Областным 3-х сторонним Соглашением, коллективным договором.

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

9.3.2. Не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профорганов и профорганизаций системы образования.

9.3.3. Не препятствовать, представителям профорганов посещать организации, в которых работают их члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.4. Сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в образовательных организациях на основании законодательства и соответствующего коллективного договора.

9.3.5. По вопросам индивидуально-трудовых отношений обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, а также других работников – членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет районных профсоюзных организаций средств в размере (1 %), установленном коллективным договором.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания,

условий проживания работников.

9.3.7. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.3.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности областной, районных профсоюзных организаций профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.3.9. Соблюдать гарантии для лиц, членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной деятельности:

- не допускать применения дисциплинарного взыскания, или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профоргана;

- указанным лицам предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе конференции, пленумов, президиумов районных комитетов профсоюза;

- освобождать от производственной работы с оплатой среднего заработка членов районных комитетов профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.3.10. При изменении условий трудового договора - уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др. работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

9.4. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета) производится доплата к заработной плате в размере не менее 20%, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

9.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, вышеуказанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников, избранных в профсоюзные органы.

9.7. Администрация принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

## 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора.

**Представитель работодателя**  
**Директор МБОУ гимназия**  
**имени И.А. Бунина**



*[Handwritten signature]*

**Е. Л. Жигалова**

**«18» января 2017года**

**Представитель работников:**  
**Председатель профсоюзного**  
**комитета МБОУ гимназия**  
**имени И.А. Бунина**

*[Handwritten signature]*

**И.А.Тарасова**

**«18» января 2017года**

Пронумеровано,  
Прошнуровано и скреплено печатью  
21 страница  
Директор МБОУ гимназия  
имени И. Х. Бунина Е. Л. Жигалова  
Председатель ПК И. А. Тарасова

