

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Вятская православная гимназия
во имя преподобного Трифона Вятского» города Кирова*

На 2021 – 2023 гг.

Утвержден на собрании трудового коллектива 29.12.2020

Вступает в силу с 01.01.2021

От работодателя:

Директор



Мошкина Е.Н.

От работников:

Представитель трудового коллектива

Н.А. Корчемкина

(подпись, Ф.И.О.)

/Корчемкина Н.А.

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
- Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости
- Раздел 4. Рабочее время
- Раздел 5. Время отдыха
- Раздел 6. Оплата и нормирование труда
- Раздел 7. Охрана труда
- Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
- Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Раздел 10. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование
- Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы
- Раздел 12. Защита трудовых прав работников
- Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности ПТК
- Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора
- Раздел 15. Заключительные положения

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Вятская православная гимназия во имя преподобного Трифона Вятского» города Кирова (сокращенное название - Вятская православная гимназия (ВПГ)), далее по тексту ВПГ.

Полное наименование образовательного учреждения в соответствии с уставом и печатью данной организации

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» от 14.10.2013 № 320-ЗО;
- а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и районным тарифными соглашениями (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ВПГ во главе с представителем трудового коллектива
- работодатель в лице его представителя, директор ВПГ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ВПГ (ст. 43 ТК РФ)

1.6. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но не конкретизированные в нем дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работниками работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ)

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях и в сроки, предусмотренные ТК РФ (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, а пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ВПГ.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с даты, установленной коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива (ПТК) обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. С учетом настоящего коллективного договора разрабатываются следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка ВПГ;
- положение об оплате труда работников ВПГ;
- положение о премировании работников ВПГ;
- соглашение об охране труда;
- положение о комиссии по охране труда;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, размещения коллективного договора на сайте ВПГ и др.).

1.16. Стороны определяют следующие основные формы участия работников непосредственно и через ПТК в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ):

- Принятие локальных нормативных актов (общим собранием трудового коллектива работников ВПГ) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе ВПГ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами ВПГ, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Работодатель признает ПТК как единственного полномочного представителя работников ВПГ, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, соглашениями, иными нормативными правовыми актами. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.18. ПТК признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей ВПГ, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества работы ВПГ, использование прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности ВПГ, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, при необходимости – в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем (ст. 196 ТК РФ).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.6. Предоставлять ПТК информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.2.8. Предоставлять ПТК полную и достоверную информации., необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.9. Предоставлять по требованию ПТК отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.10. Сотрудничать с ПТК в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.14. Учитывать мнение ПТК по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.16. Создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (глава 38 ТК РФ).

2.3. ПТК обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ВПГ различными методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования.

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений и локальных нормативных актов, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям.

2.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.7. Выражать мнение ПТК при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

2.3.9. Вносить работодателю предложения по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

2.3.11. Самостоятельно осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда, регулированием рабочего времени и времени отдыха.

2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы ВПГ (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.4.7. Использовать передовой опыт коллег.

2.4.8. Беречь имущество работодателя.

2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба ВПГ, ее имуществу и финансам.

2.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющиеся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.).

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или федеральным законом, за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю (ст. 238, 241 ТК РФ):

- реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном законодательством и настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ и иными законами и нормативными актами РФ, соглашениями и коллективным договором **ПТК имеет право:**

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в частности:

- по реорганизации и ликвидации ВПП;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях по их рассмотрению (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением соответствующей для данной категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (в т.ч. дополнительных ежегодных), длительных отпусков педагогическим работникам сроком до 1 года (в соответствии со ст. 335 ТК РФ).

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются непосредственно в ВПГ.

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

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом ВПГ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия, а также дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (ст. 57 ТК РФ).

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления в письменной форме дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении подведомственности учреждения, реорганизации и т.д.) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение определенных условий заключенного трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогических работников ВПГ определяется исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы (в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601).

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регламентируется Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

Установленный в начале года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором учебном полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в следующем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения в течение учебного года количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются ее объем и преимущественность преподавания предметов в классах.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и

организаций (включая работников органов департамента образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение учебной нагрузки у педагогического работника по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре возможно только после предварительного письменного предупреждения педагогического работника не позднее, чем за два месяца о грядущих изменениях и с его письменного согласия. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Увеличение учебной нагрузки также возможно с письменного согласия работника.

3.2.7. Сообщать ПТК в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

3.2.8. Разрабатывать совместно с ПТК меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объема учебной нагрузки (возможность догрузки педагогических работников до ставки заработной платы другой работой), сокращения рабочих мест.

3.2.9. Представлять ПТК не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы в гимназии трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- лица предпенсионного возраста;
- проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при проявлении вакансий.

3.2.11. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными сезонными работниками, совместителями при сокращении штатов.

3.2.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием ПТК (ст. 82 ТК РФ).

3.2.13. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.14. Не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном ежегодном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5 или 3 лет), учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.2.15. Определять по согласованию с ПТК условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.2.16. Сохранять высокопрофессиональных работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности.

3.2.17. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и через центр занятости.

3.2.18. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2.19. Оказывать материальную помощь в размере до 100% минимальной оплаты труда лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и потерявшим работу.

3.2.20. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ), определяются настоящим коллективным договором.

3.3. ПТК обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками (ст. 373 ТК РФ).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иных федеральных законах. Записи в трудовые книжки вносятся в соответствии с требованиями ТК РФ, а также Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 №69, Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 №225.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ВПГ, графиком сменности, утвержденными с учетом мотивированного мнения ПТК, а также условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми уставом ВПГ.

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

Для педагогических работников ВПГ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333

ТК РФ, Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на работников Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом ВПГ.

4.3. Для работников гимназии устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю (воскресенье), для работников бухгалтерии и секретаря – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством, согласно ст. 93 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения ПТК либо без согласия работника в соответствии со 99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется работодателем с учетом мнения ПТК.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

4.6. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

4.7. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами ВПГ (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения ПТК и по письменному распоряжению работодателя.

4.9. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем.

4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, ремонт территории ВПГ, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени и в соответствии с требованиями ТК РФ.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Время отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, включает в себя: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

5.2. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников гимназии предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска педагогических работников образовательного учреждения регламентируется постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в гимназии, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). Однако, как правило, отпуск педагогическим работникам предоставляется в период летних каникул.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

5.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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

5.9. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией возможны только с согласия работника. Условия предоставления неиспользованной части ежегодного отпуска либо возможности получения денежной компенсации предусмотрены стт. 125, 126 ТК РФ.

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.11. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) **работодатель обязуется:**

5.11.1. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- За работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- За ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- В других случаях, предусмотренных федеральными законами, локальными нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с ПТК, и с последующим закреплением периода отпуска в коллективном договоре.

5.11.2. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск может предоставляться в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ, пункт 5.4 ст. 47 Закона РФ «Об образовании», Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (приказ Министерства образования РФ от 31.05.2016 № 644)).

5.11.3. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.12. ПТК обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков ВПГ;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима рабочего времени и времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.13. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти (постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников ВПГ осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБОУ «Вятская православная гимназия во имя преподобного Трифона Вятского» города Кирова.

6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

6.2. Должностной оклад директора ВПГ устанавливается трудовым договором, соотносительно с ростом оплаты труда работников и может составлять до 5 размеров средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в зависимости от группы по оплате труда, к которой образовательное учреждение относится по показателям деятельности.

6.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ВПГ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

6.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Месячная заработная плата работника, занимающего одну полную ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ;
- выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников ВПГ, иными локальными нормативными актами ВПГ.

6.5. Выплата при изменении стажа работы и (или) квалификационной категории (присвоении почетного звания, ученой степени) по специальности производится – со дня достижения соответствующего стажа или установления категории (звания, ученой степени), если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, категории, звании, ученой степени, дающем право на повышение размера выплат:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присвоении ученой степени – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, оплата более высокой квалификационной категории, почетного звания,

ученой степени производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются с учетом мнения ПТК тарификационные списки.

6.7. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе (в группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты в соответствии с локальными актами учреждения по оплате труда.

6.8. Установить размер доплаты работникам за работу в ночную смену – согласно трудовому законодательству 40% тарифной ставки (должностного оклада). Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

6.9.1. **Работодатель обязуется** оплачивать время простоя (ст.157 ТК РФ):

- по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работника и работодателя, – в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада);
- по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (должностного оклада).

6.9.2. Коллективный договор предусматривает:

- оплату работы в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а за последующие часы – в двойном размере. (Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (стт. 152, 153 ТК РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, установленных ТК РФ и соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем (стт.146, 147 ТК РФ);
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере, установленном по соглашению сторон (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ);

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ);
- выплачивать премии и производить соответствующие выплаты согласно Положению об оплате труда работников ВПГ, Положению о премировании работников ВПГ, а также следующие разовые премии: к юбилейным датам, профессиональным праздникам и премии к отпуску; выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ);
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- форму расчетного листка утвердить с учетом мнения ПТК;
- производить выплату заработной платы в денежной форме. По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (неденежной) форме (ст. 131 ТК РФ).

6.9.3. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, предусмотренный ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 с последующими изменениями. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.10. ПТК обязуется:

6.10.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.10.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.10.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.10.4. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.10.5. Обращаться в суд по собственной инициативе за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

7.1.2. Обеспечить право работников ВПГ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ВПГ обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций (утв. постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29), по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.5. Организовать проверку знаний работников ВПГ по охране труда на начало учебного года.

7.1.6. Обеспечивать наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения ПТК.

7.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ВПП на 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).

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.12. 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.

7.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель утверждает с учетом мотивированного мнения ПТК:

- Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда, (разрабатывается по результатам специальной оценки условий труда);
- Список работников организации, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.14. Разработать и установить дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда.

7.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения ПТК (ст. 212 ТК РФ).

7.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в

установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда. Обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

7.1.18. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

7.1.19. Участвовать на паритетных началах совместно с ПТК в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда.

7.1.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.21. Осуществлять совместно с ПТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.1.22. Организовать и обеспечить прохождение за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212, 213 ТК РФ).

7.1.23. Один раз в полгода информировать коллектив ВПГ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. ПТК обязуется:

- Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;
- Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива;

- Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда (ежегодная приемка учреждений образования);
- При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, ПТК вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3, 4 ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- Проводить работу по оздоровлению детей работников ВПП.

7.3. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора – с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст.261 ТК РФ.

8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1, 5-8, 10, 11 ч.1 ст. 81, п.2 ст.336 ТК РФ).

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.4. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

8.5. Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в порядке, установленном федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

8.6. Категориям лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение данного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.7. ПТК обязуется:

8.7.1. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (стт. 173-177 ТК РФ).

8.7.2. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с работниками, не достигшими совершеннолетия, строго

в соответствии со ст. 69, 265-267 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

8.7.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70 ТК РФ).

8.7.4. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.7.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд ВПГ.

9.1.2. Работодатель с учетом мнения ПТК согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. В соответствии со ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

9.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет бюджетных или внебюджетных средств в размере, определяемом соглашением между работодателем и ПТК.

9.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N499).

9.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, по результатам аттестации устанавливать работникам оплату труда в соответствии с полученной квалификационной категорией со дня

вынесения решения аттестационной комиссией Министерства образования Кировской области.

9.2.6. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 173-177 ТК РФ) (возможно включить в договор пункт об оплате ученического отпуска при получении второго образования, но при условии наличия средств).

9.2.7. В случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные на его обучение в соответствии со ст. 249 ТК РФ.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы.

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с федеральным законом от 31.12.2002 №198-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

10.1.5. Гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения учреждения.

10.1.6. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию (при наличии финансовых средств).

10.2. ПТК обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов.

10.2.3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы.

11.1.1. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы не должна быть меньше установленной ст. 128 ТК РФ. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

11.1.2. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь (за счет средств, приносящих доход):

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- при рождении ребенка (отцу или матери);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);
- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников.

11.1.3. Предоставлять директору, главному бухгалтеру ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 (три) календарных дня.

Раздел 12. Защита трудовых прав работников

12.1. ПТК имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить ПТК о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.2. Работодатель обеспечивает участие ПТК в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и ПТК как представительный орган работников обращаются в органы

государственного надзора (федеральную инспекцию труда) или в суд (стт. 353-365, 384, 387, 390, 391 ТК РФ).

ПТК оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд.

12.3. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.

12.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и ПТК будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»):

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение ПТК организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (стт. 409-417 ТК РФ).

Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности ПТК

13.1. Работодатель и ПТК строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что ПТК является полномочным представителем членов коллектива по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.3. Работодатель (должностные лица работодателя) обязаны оказывать содействие ПТК в его деятельности и обязуются соблюдать права ПТК, установленные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

14.3. ПТК, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

14.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление ПТК о нарушении руководящими работниками трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения ПТК (ст. 195 ТК РФ).

Раздел 15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три календарных года и вступает в силу с 1 января 2021 года (ст. 43 ТК РФ).

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, изменения типа учреждения, реорганизации

организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ВПГ.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ВПГ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

15.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора предоставить его для ознакомления всем работникам работодателя, знакомить с ним новых работников при приеме на работу (ст.50 ТК РФ).

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вятская православная гимназия во имя преподобного Трифона Вятского» города Кирова.

Директор



/Мошкина Е.Н.

Представитель трудового коллектива

/Корчемкина Н.А.