

Принят на собрании (конференции)  
трудового коллектива  
«26» июня 2023 г. протокол № 12

Подписан «26» июня 2023 г.

Директор  
ЧОУ «Православная гимназия во имя  
Преподобного Сергия Радонежского»



М.П.

Гальщикова Любовь Пантелеймоновна

02.08.2023г.

Представитель трудового коллектива,  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ЧОУ «Православная гимназия во имя  
Преподобного Сергия Радонежского»

М.П.

Бобкова Маргарита Ивановна

02.08.2023г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЧАСТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ПРАВОСЛАВНАЯ ГИМНАЗИЯ ВО ИМЯ ПРЕПОДОБНОГО  
СЕРГИЯ РАДОНЕЖСКОГО»  
на 3 года**

Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

в Управлении по труду и эффективности  
деятельности муниципальных организаций  
мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 15.08.08.23

Начальник  
управления

(подпись)

(инициалы, фамилия)

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом N 536, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Законом Новосибирской области от 5 июля 2013 г. № 361-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области» и иных нормативных актах с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, и иных учреждений, Областным отраслевым соглашением в сфере труда по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы от 16 декабря 2022 года.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим общие условия оплаты труда работников учреждения, их гарантии, компенсации и льготы. Коллективный договор заключается Работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- частное общеобразовательное учреждение «Православная гимназия во имя Преподобного Сергия Радонежского» в лице директора Талышевой Любови Пантелеймоновны, именуемой далее Работодатель;
- работники учреждения в лице полномочного представителя трудового коллектива, в лице председателя первичной профсоюзной организации ЧОУ «Православная гимназия во имя Преподобного Сергия Радонежского» Бобковой Маргариты Ивановны, именуемой далее Работники.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Заключая настоящий договор, Стороны исходят из того, что Учредителем частного общеобразовательного учреждения «Православная гимназия во имя Преподобного Сергия Радонежского» является местная православная религиозная организация «Приход храма в честь Всех святых, в земле Русской просиявших Академгородка (Советского района) г. Новосибирска Новосибирской епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)».

В процесс воспитания и обучения детей Православная гимназия включает духовно-нравственное и культурное воспитание обучающихся, а также развитие их религиозного и национального самосознания, формирование учащихся как свободных и ответственных граждан России.

Принимая во внимание вышеуказанные образовательные и воспитательные задачи, которые отражены в Уставе, Концепции и Внутреннем уложении гимназии, работник уважительно относится к православным церковным традициям и не может заниматься антирелигиозной и антицерковной работой или пропагандой, как в самой гимназии, так и вне ее стен.

Уважая православные церковные педагогические традиции, каждый работник содействует созиданию в гимназии атмосферы миролюбия, сотрудничества,

взаимоуважения. послушания руководству и вышестоящим по должности работникам гимназии.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ЧОУ «Православная гимназия во имя Преподобного Сергия Радонежского».

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности организации как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

1.9. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.11. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

## **Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором. Прием на работу может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем по согласованию с Учредителем частного общеобразовательного учреждения «Православная гимназия во имя Преподобного Сергия Радонежского» является местная православная религиозная организация «Приход храма в честь Всех святых, в земле Русской просиявших Академгородка (Советского района) г. Новосибирска Новосибирской епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)» и может быть оформлено соответствующим приложением к коллективному договору.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, Положением об аттестации педагогических работников гимназии на соответствие занимаемой должности, Положением о порядке аттестации заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений гимназии, утвержденных педагогическим советом гимназии (протокол от 12.01.2016 г. № 4), и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.4. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

2.5. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников. Показатели, определяющие массовость сокращения, составляют сокращение численности работников в количестве 10% и более в течение 90 календарных дней.

2.6. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Работникам, подлежащим высвобождению, предоставляется 1 день в неделю оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы п.2 части первой ст.81 ТК РФ).

Работодатель организует переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

2.7. Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест ввести необходимые из следующих мер:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- приостановить прием на работу новых работников;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

2.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- проработавшие в организации свыше 10 лет (или другой срок);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

### **Раздел 3. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, составленными в соответствии с Приложением 2 «Условия режима рабочего времени педагогических работников» от 16.12.2022 г. к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 гг, утвержденными Работодателем по согласованию с Учредителем частного общеобразовательного учреждения «Православная гимназия во имя Преподобного Сергия Радонежского» является местная православная религиозная организация «Приход храма в честь Всех святых, в земле Русской просиявших Академгородка (Советского района) г. Новосибирска Новосибирской епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)».

3.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенное рабочее время. Продолжительность рабочего времени отдельным категориям педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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». Рабочее время педагогического работника учитывается в астрономических часах – один час равен 60 минутам; перерывы, предусмотренные между уроками, являются рабочим временем педагогического работника.

3.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, расписанием внеурочных занятий, работы кружков, работы групп продленного дня, должностными обязанностями, трудовым договором. Расписание урочных и внеурочных

занятий составляется Работодателем, исходя из педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и экономии времени педагогического работника.

3.4. Педагогическая нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем в соответствии с учебным планом на новый учебный год с учетом преемственности классов. Объем педагогической нагрузки может быть уменьшен по инициативе Работодателя в случаях уменьшения количества часов на предмет по новому учебному плану, сокращения количества классов (групп) и в других предусмотренных трудовым законодательством случаях. Установленный на учебный год объем педагогической нагрузки не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в течение учебного года без письменного согласия педагогического работника.

3.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической, организаторской и методической работе в пределах времени, не превышающих педагогической нагрузки педагогического работника.

3.6. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого персонала, а также непедагогических работников устанавливается 40 часов в неделю.

3.7. Педагогическим работникам, директору, заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной, методической, другой педагогической деятельности устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. Педагогическим работникам дошкольного отделения (детского сада), учителям и воспитателям 1-ых классов, а также всем остальным категориям работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

3.8. Государственные праздничные дни являются выходными днями для работников гимназии. Переносы выходных суббот и воскресений, утвержденные ежегодными Постановлениями Правительства РФ, осуществляются для категорий работников с учетом пятидневной или шестидневной рабочей недели.

3.9. По согласованию между работником и работодателем для различных категорий работников разрешается введение гибкого графика работы, неполного рабочего дня, неполной рабочей недели.

3.10. Для некоторых работников (дежурный) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. При составлении графика сменности учитывается мнение Представительного органа работников. Для вышеуказанных категорий работников создаются условия для приема пищи и отдыха в течение рабочего времени и осуществляется суммированный учет рабочего времени. В случае неявки сменщика работник уведомляет администрацию, которая обязана принять меры по замене работника.

3.11. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам с шестидневной рабочей неделей устанавливается 56 календарных дней, педагогическим работникам с пятидневной рабочей неделей – 42 календарных дня. Остальным категориям работников устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

3.12. Ежегодно не позднее, чем за месяц до окончания текущего учебного года (до 31 мая), Работодатель по согласованию с Представительным органом работников утверждает график отпусков. Предоставление отпуска по частям, перенос отпуска

полностью или частично с летнего каникулярного времени допускаются по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.13. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

3.14. По письменному заявлению работнику предоставляется дополнительный отпуск (оплачиваемый для работников с основным местом работы в гимназии):

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей, родителей супруга) – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка – 3 дня;
- в связи со вступлением в брак работника или его детей – 3 дня.
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы.

3.15. Работнику на основании письменного заявления при наличии производственных возможностей предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и работником. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128 «Отпуск без сохранения заработной платы»), отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в обязательном порядке.

#### **Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

4.1. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами гимназии по системе оплаты труда, составленными с учетом Тарифного соглашения по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии г. Новосибирска (приложение 3 к от 16.12.2022 к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021 - 2023 годы.

4.2. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда (ФОТ), система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) работников определяются Положением о системе оплаты труда работников и Положением о системе стимулирования (премирования) работников утвержденными общим собранием работников гимназии (протокол от 12.01.2016 № 1).

4.3. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его принятия, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад)), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника (либо непосредственно через кассу

организации) 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За 1 день до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

4.5. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда исходя из финансовой возможности организации

4.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается компенсационная доплата в процентах от тарифной ставки (оклада) в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,  
класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на ранее установленную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

4.9. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре.

4.10. В период освоения и применения новых технологий в работе, а также дополнительного обучения сотрудников гимназии (повышение квалификации, переподготовка кадров), за работником сохраняется его прежняя заработная плата.

4.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы работника.

4.12. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путем увеличения должностных окладов работников на прогнозируемый коэффициент инфляции, в соответствии с локальным актом ЧОУ «Православная гимназия Сергия Радонежского» (ст. 134 ТК РФ «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы»).

4.13. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.



## Раздел 5. Условия и охрана труда.

5.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

5.1.1. создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

5.1.2. создать условия труда на каждом рабочем месте в соответствии требованиям охраны труда;

5.1.3. обеспечить разработку и выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий по охране труда;

5.1.4. ежегодно выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков финансовые средства в размере 0,2 % от фонда заработной платы;

5.1.5. выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

5.1.6. провести специальную оценку условий труда рабочих мест;

5.1.7. обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в организации, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Организовать размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, в срок не позднее, чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

5.1.8. обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

5.1.9. выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда;

5.1.11. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.12. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочем месте;

5.1.13. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

5.1.14. организовать за счет собственных средств своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных медицинских осмотров работников, с учетом финансовых возможностей гимназии, в обязательном порядке – работников, занятых во вредных условиях труда; работников детского сада;

5.1.15. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), ОПО и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

5.1.17. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

5.1.18. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.19. обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

5.1.20. предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также на период их обучения по охране труда;

5.1.21. создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

5.2.1. соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

5.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.2.4. проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.2.5. проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

5.2.6. немедленно извещать 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);

5.2.7. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 6. Диспансеризация**

6.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работники, которые достигли предпенсионного возраста, работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

## **Раздел 7. Гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2. Работодатель осуществляет за счет собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в зависимости от финансовых возможностей гимназии;
- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в зависимости от финансовых возможностей гимназии;
- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

6.3. Работодатель организует в гимназии бесплатное питание работников.

6.4. Работодатель устанавливает льготы на размер взноса на учебно-производственные нужды детям сотрудников гимназии, обучающимся из многодетных семей.

6.5. Работодатель приобретает для детей работников организации в возрасте до 15 лет новогодние подарки.

6.6. Работодатель организует участие гимназии в ежегодном конкурсе Министерства социального развития Новосибирской области на получение льготных путевок в Епархиальный ДОЛ «Радонеж» по программе «Отдых детей из многодетных и неполных верующих семей».

6.7. Работодатель предоставляет женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

6.8. Работодатель сохраняет гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ, за работниками, совмещающими работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, специалитета или магистратуры.

6.9. Работодатель производит юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) единовременную выплату с учетом финансовых возможностей гимназии.

6.10. Работникам, проработавшим 20 лет в организации и уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) оказывается материальная помощь с учетом финансовых возможностей гимназии.

6.11. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника организации в его похоронах: выделяет транспорт, частично возмещает затраты на изготовление гроба, памятника, оградки. В случае гибели работника по вине организации - возмещение затрат 100%.

## **Раздел 8. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников**

8.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации.

8.3. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

8.4. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

8.5. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

8.6. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств Работодателя в размере 20% от ставки заработной платы работника.

## **Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров**

8.1. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после уведомительной регистрации.

10.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

10.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Прошито и  
пропумеровано  
13 (тринадцать) страниц

Директор гимназии  
Гальцева Л.П.

26.06.2023

