

Министерство образования Саратовской области
 Государственное автономное общеобразовательное учреждение
 Саратовской области
 «Гимназия № 1»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
 Государственного автономного общеобразовательного учреждения
 Саратовской области «Гимназия № 1»
 на 2025–2028 годы

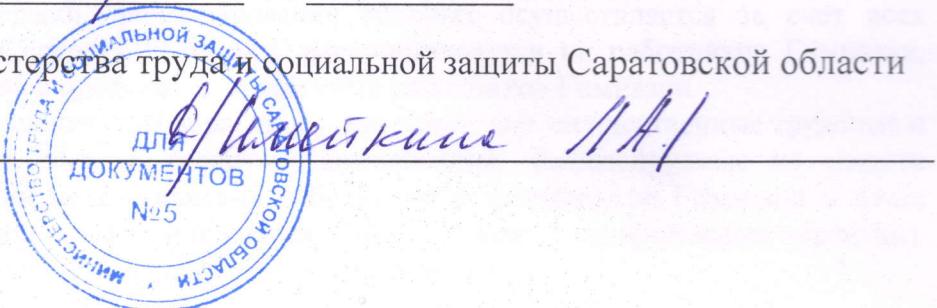
От работодателя:
 Директор ГАОУ СО «Гимназия №1»
 И.Р. Гришанцова

От работников
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 О.А. Зубова

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в министерстве
 труда и социальной защиты Саратовской области

Регистрационный № 1788/25-к2 от 17.12. 2025 г.

Представитель министерства труда и социальной защиты Саратовской области



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1.Настоящий коллективный договор (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном общеобразовательном учреждении Саратовской области «Гимназия № 1» (далее - Гимназия) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.Коллективный договор является основной правовой формой реализации социально-партнерских отношений между работодателем и работниками Гимназии. Он закрепляет согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Гимназии, развитию ее кадрового потенциала.

1.3.В соответствии с настоящим коллективным договором стороны обеспечивают организацию труда, осуществляют управление трудом, определяют направления и устанавливают меры социальной защиты работников и членов их семей, бывших работников Гимназии.

1.4.Юридической основой настоящего коллективного договора выступают: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ об образовании), иные нормативные акты, регулирующие отношения в сфере труда и сферы образования, Устав Гимназии.

1.5.Сторонами коллективного договора являются:

работники Гимназии - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Гимназией (далее - работники), представляемые первичной профсоюзной организацией педагогических работников;

работодатель - Государственное автономное общеобразовательное учреждение Саратовской области «Гимназия № 1» представляемое директором Гимназии (далее - работодатель).

Иные представители Гимназии наделяются полномочиями по реализации отдельных положений коллективного договора в порядке, установленном законом.

1.6.Первичная профсоюзная организация педагогических работников и сотрудников Гимназии объединяет более 50% работников Гимназии.

Его исполнительный орган - профсоюзный комитет педагогических работников и сотрудников Гимназии (далее - профком) и в соответствии со статьями 29 и 37 Трудового кодекса РФ является полномочным представительным органом работников Гимназии независимо от их членства в профсоюзе.

Профком работников Гимназии представляет и защищает интересы работников Гимназии при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также при осуществлении контроля его исполнения.

Работодатель признает профсоюзный комитет работников Гимназии в качестве единственного полномочного представителя работников Гимназии.

1.7.Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Гимназии независимо от их членства в профсоюзном комитете работников Гимназии.

Работники Гимназии, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам урегулирования индивидуальных трудовых отношений.

1.8.Действие настоящего коллективного договора в части гарантий, мер материальной и иной социальной поддержки, финансирование которых осуществляется за счет всех финансовых источников средств Гимназии, распространяется на работников Гимназии, независимо от их членства в профсоюзном комитете работников Гимназии.

Положения коллективного договора, предусматривающие имущественные трудовые и (или) социальные права, льготы, гарантии, компенсации, финансируемые из средств профсоюзной организации педагогических работников и сотрудников Гимназии и иных централизованных фондов профессиональных союзов (далее - профсоюзные гарантии), распространяются только на членов профкома Гимназии.

1.9. Настоящий коллективный договор заключается на началах:

- равноправия сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в коллективно-договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- контроля за выполнением коллективного договора;
- ответственности сторон и представителей за неисполнение по их вине коллективного договора.

1.10. При приеме на работу работодатель в соответствии с требованиями ст. 67 ТК РФ знакомит поступающего с коллективным договором.

Работники Гимназии должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством письменного уведомления работников о принятых сторонами новых положениях коллективного договора.

Профком обязан разъяснить работникам изменения и дополнения коллективного договора в течении 7 календарных дней с момента проведения уведомительной регистрации, проведенной в установленной законом порядке, изменений и дополнений.

1.11. Настоящий коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (ст. 24 ТК РФ) и **обладает высшей юридической силой** в системе локальных правовых актов Гимназии, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

Работодатель обязуется привести в соответствие с настоящим коллективным договором все иные локальные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в Гимназии.

Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, руководствуясь при этом и настоящим коллективным договором.

В случаях, предусмотренных в ТК РФ, локальные нормативные акты Гимназии, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения профкома Гимназии.

Содержащие нормы трудового права локальные акты Гимназии, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Гимназии в сравнении с настоящим коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей работников (ст. 8, 372 ТК РФ), признаются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия, установления.

В последнем случае действуют положения настоящего коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

1.12. Предусмотренные коллективным договором нормативные положения и обязательства сторон действуют в течение срока, на который он принят, если соглашением сторон не установлено иное.

В период действия коллективного договора стороны вправе вносить в него отдельные изменения и дополнения без проведения процедуры принятия на собрании трудового коллектива работников Гимназии (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрению и принятию на собрании трудового коллектива работников Гимназии подлежат:

- вновь заключаемый коллективный договор;
- изменения и дополнения в коллективный договор;

- соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с нормами ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств либо пересмотреть соответствующие обязательства, а также условия или сроки их исполнения.

В случае реорганизации сторон, их права и обязательства по выполнению коллективного договора переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания его действия.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ВЫПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения в Гимназии оформляются заключением письменного трудового договора в двух идентичных экземплярах в соответствии с действующим законодательством.

Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда определенный срок трудовых отношений обусловлен характером предстоящей работы или условиями ее выполнения, а также в обстоятельствах и по правилам, предусмотренным ст. 57, 58, 59 и другими нормами ТК РФ либо иным федеральным законом.

При заключении с работником срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (календарный период, дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2. Трудовые отношения с работниками, относящимися к числу педагогических, возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных ТК РФ и законодательством РФ об образовании.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в РФ», Тарифно-квалификационными справочниками, профессиональными стандартами по должностям и профессиям в сфере образования.

К педагогической деятельности в Гимназии не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных абзацем девятым настоящего пункта;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце пятом настоящего пункта;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Все сотрудники Гимназии обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Работодатель предоставляет работникам один день для диспансеризации. При этом работникам, которым назначена пенсия по старости или которым осталось до ее получения 5 лет и меньше, работодатель предоставляет два дня на диспансеризацию. Работодатель по заявлению Работника может закрепить право на диспансеризацию через ежегодный отпуск. И Работодатель должен освободить его от работы на полный рабочий день. На время прохождения диспансеризации за сотрудниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Должностные лица и работники Гимназии, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, при трудоустройстве проходят профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию и далее с периодичностью не реже одного раза в 2 года.

2.3. В целях подтверждения соответствия работника из числа педагогического персонала занимаемой должности, за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.4. Положение Гимназии об аттестации работников из числа педагогического персонала на соответствие занимаемой должности утверждается директором Гимназии по согласованию с педагогическим советом Гимназии.

Аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Гимназии;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

2.5. Особенности трудовых отношений с директором, главным бухгалтером Гимназии и его заместителями определяются трудовым договором с учетом их правового положения, предусмотренного ТК РФ, законодательством об образовании и Уставом Гимназии.

2.6. Структура и содержание трудовых договоров, заключаемых с работниками Гимназии, определяется в соответствии с требованиями ТК РФ, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора.

2.7. В трудовой договор включаются обязательные условия для педагогических работников, указанные в ст. 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при

тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы (оклады), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

При внесении изменений в трудовой договор, положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором не должно ухудшаться.

2.8. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты труда.

2.9. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Уставом и Правилами внутреннего распорядка ГАОУ СО «Гимназия № 1», настоящим коллективным договором (п.4.2) и фиксируется в трудовых договорах. Объем учебной нагрузки признается обязательным условием заключенного с преподавателем трудового договора (ст. 57, 72, 72-1, 72-2, 73, 74 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется знакомить педагогических работников до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск с планируемым объемом учебной нагрузкой на очередной учебный год. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий на предстоящий учебный год утверждается приказами директора Гимназии. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется приказом директора Гимназии в зависимости от занимаемой должности работника.

2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 Трудового кодекса РФ.

2.12. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. Трудового кодекса РФ).

2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.14. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом полученных рекомендаций.

2.15. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета ГАОУ СО «Гимназия № 1».

2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профсоюзного комитета ГАОУ СО «Гимназия № 1».

Изменение содержания трудового договора, заключенного с работником Гимназии,

включая работников из числа педагогических работников, допускается в форме перевода на другую работу (ст. 72, 72.2, 73 ТК РФ) или изменения условий трудового договора (труда) (ст. 74 ТК РФ) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

Изменения считаются обоснованными согласно правилам ст. 74 ТК РФ, в том числе при централизованном изменении государственного образовательного стандарта и (или) соответствующем пересмотре учебных планов, графиков, программ подготовки обучающихся, введении и (или) исключении учебных дисциплин и т.п.

2.17.Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по собственному желанию (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ) независимо от наличия уважительных причин.

2.18.Педагогические работники Гимназии могут быть уволены по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ и иными федеральными законами по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.19.Штатное расписание Гимназии утверждается директором Гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета Гимназии. В том же порядке вносятся изменения в действующее штатное расписание.

Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников, производить в порядке, предусмотренном ст. 81, 82 Трудового кодекса РФ, законодательством РФ о занятости населения.

При решении вопросов о сокращении штатов или численности работников Работодатель обязан выполнить требование закона о своевременном - не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу профкома информации о возможных массовых увольнениях работников.

2.20.Увольнение педагогических работников Гимназии по сокращению штатов (численности) (п. 2 ст. 81 ТК РФ) до окончания учебного года не допускается.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов (численности работников), помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- имеющие длительный стаж (свыше 15 лет) непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости);
- разведенные женщины и вдовы, одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 16 лет, и иные лица, воспитывающие детей без матери;
- лица, имеющие на иждивении инвалида или престарелых членов семьи;
- председатель профсоюзной организации.

2.21.О предстоящем сокращении работники предупреждаются персонально под подпись не менее, чем за два месяца до увольнения.

В течение указанного периода лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время, не менее пяти часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Время освобождения от работы для поиска нового места в соответствии с настоящим пунктом подлежит согласованию с полномочным представителем Работодателя и фиксируется в табеле учета рабочего времени.

2.22. При высвобождении работников Гимназии, получивших производственную травму или заболевших профессиональным заболеванием, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников-инвалидов Работодатель обязан организовать их профессиональное обучение за свой счет в целях последующего трудоустройства в подразделениях Гимназии или на новом месте работы.

2.23.При возникновении новых рабочих мест в Гимназии лицам, уволенным по сокращению штатов (численности), при ликвидации структурных подразделений, предоставляется преимущественное право на занятие открывшихся вакансий, созданных рабочих мест.

Данное право недолжно ограничивать права других лиц, претендующих на замещение и соответствующей должности в соответствии с законом.

2.24.При прекращении трудовых отношений Работникам выплачивается выходное пособие и иные компенсации по основаниям и в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.25.Выплаты в связи с увольнением и смертью работника производятся в день увольнения или не позднее трех дней со дня предъявления необходимых документов.

2.26.При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего рабочего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Финансирование указанных выше выплат производится в пределах средств ГАОУ СО «Гимназия № 1».

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1.Исходя из того, что эффективность работы Гимназии в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и Работников, уровня квалификации, эффективного использования мастерства и опыта Работников Работодатель обязуется создавать условия для их профессионального роста.

3.2.Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, как по направлению Работодателя, так и самостоятельно.

3.3.Работодатель обязуется поощрять стремление Работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

3.4.В случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные действующим законодательством РФ.

3.5.В целях профессионального роста Работников Работодатель обязуется:

- совершенствовать по согласованию с профсоюзным комитетом систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, а также Работников различных категорий, исходя из потребности Работодателя;

- создавать Работникам, проходящим профессиональное обучение, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законом;

- сохранять за работниками, направленными на повышение квалификации, место работы (должность), среднюю заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом;

- гарантировать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штатов работникам, повышающим квалификацию по направлению Гимназии.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

4.1.Начало и окончание рабочего дня в Гимназии, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями директора Гимназии.

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются совместно с

профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией.

Графики сменности и иные локальные нормативные акты Гимназии, определяющие продолжительность и режим работы, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Гимназии.

4.2. Учебная работа педагогических работников определяется Правилами внутреннего распорядка ГАОУ СО «Гимназия № 1» и расписанием учебных занятий.

Все виды работ выполняются преподавательским составом ГАОУ СО «Гимназия № 1» в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения", Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки". (Далее приказы Министерства просвещения Российской Федерации).

4.3. Учебная работа педагогического персонала Гимназии осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии и расписанием учебных занятий.

Все виды работ выполняются работниками из числа педагогических работников в рамках сокращенной 36 часовой рабочей недели (ст. 333 ТК РФ).

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Гимназии, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Гимназии, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим актом Гимназии. При этом учитывается количество часов по учебному плану, специальность и квалификация работника.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

4.2. Объем учебной нагрузки преподавателя определяется работодателем ежегодно на начало учебного года.

Нормативные акты, нормы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (педагогическую) работу, принимается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Гимназии.

По общему правилу временное или постоянное изменение работодателем объема учебной нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Случаи изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя в определяются в порядке определения учебной нагрузки утверждаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При изменении объема учебной нагрузки и изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя Гимназия обязана письменно уведомить работника об этих изменениях, со соответствии со ст. 74 ТК РФ.

4.4. В трудовом договоре работника условие о режиме рабочего времени указывается в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, которые действуют в отношении данного вида труда (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом режима деятельности Гимназии, в том числе с учетом сменности учебных занятий.

Продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется Гимназией с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

4.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых Гимназия осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, они могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней.

Периоды каникул или отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям являются для педагогических работников Гимназии рабочим временем.

Педагогическим работникам, выполняющим все виды работ по основной должности в соответствии с расписанием занятий, учебно-вспомогательному и обслуживающему и административно-управленческому персоналу режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В интересах обеспечения нормальных условий проведения занятий могут быть дополнительно рассмотрены вопросы организации режима работы, которые соответственно должны быть оформлены соглашениями к трудовому договору.

Для работников, являющихся инвалидами I, II группы, продолжительность работы устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час (ст. 91, 92, 112 ТК РФ).

4.6. Педагогическим работникам Гимназии разрешается работа по совместительству (совмещению), в том числе по аналогичной должности.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.7. Контроль за исполнением установленной нормы рабочего времени труда сотрудников Гимназия осуществляется Работодателем, который обязуется организовать труд работников в соответствии с действующими нормативами и обеспечить надлежащий учет рабочего времени по всем категориям персонала.

Учет рабочего времени возлагается на уполномоченных лиц в соответствии с их компетенцией.

4.8.Работники Гимназии, в том числе руководители подразделений (кроме педагогических работников), могут быть привлечены к дежурству не чаще 1 раза в календарный месяц. Дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха в ближайшие после дежурства 10 дней либо увеличением продолжительности ежегодного отпуска работника за соответствующий рабочий год.

4.9.Привлечение работников Гимназии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке предусмотренном трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК РФ). Привлечение Работников Гимназии, в том числе педагогических работников к дежурству осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 г. N 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

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

4.11.Условия труда работников Гимназии в режиме ненормированного рабочего дня, суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии и трудовыми договорами. Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом на один календарный год устанавливается для работников обеспечивающих безопасность и охрану Гимназии (ст. 104 ТК РФ).

4.12.В Гимназии устанавливается максимальный размер учебной нагрузки педагогических работников в неделю не более 36 часов. Нагрузка по должностям педагогического персонала определяется приказом директора Гимназии, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки России 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».

4.13. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации (работодателя) только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества классов)

Индивидуальное снижение (увеличение) расчетной нагрузки для отдельных категорий педагогического персонала проводится приказом директора Гимназии с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Повышение учебной нагрузки на ставку оплаты труда против установленных норм не допускается.

4.14.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Гимназии не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом работникам Гимназии гарантируются льготы по установлению очередности и времени использования отпусков, предусмотренные законом.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15.Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для педагогического и приравненного к ним персонала Гимназии - 56 календарных дней (ст.. 333, 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Для других категорий работников Гимназии продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Гимназии. По соглашению сторон или в силу требований закона такой отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам Гимназии предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником в иное время в течение учебного года. У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении могут бытьдержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работник, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17. Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам ст. 139 ТК РФ.

Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и лиц, состоявших в браке с работником, и по другим уважительным причинам, работающего в течение учебного года без листка нетрудоспособности) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 дня.

4.20. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются по заявлению работника в следующих случаях:

4.20.1. Работнику-родителю детей-первоклассников (если работник не занят в мероприятиях ГАОУ СО «Гимназия № 1», посвященных 1 сентября) – 1 календарный день (1 сентября).

4.20.2. Работникам:

- при работе без больничных листов в течение учебного года - 3 календарных дня
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) - 3 календарных дня.

4.21. Педагогическим работникам ГАОУ СО «Гимназия № 1», имеющим 10 и более лет непрерывной преподавательской работы, через каждые 10 лет такой работы предоставляется длительный — до одного календарного года отпуск без сохранения заработка на условиях, определяемых Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года", локальными нормативными актами.

4.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 Трудового Кодекса РФ (участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту – 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы – 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году.

4.23. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3 дня.

5.СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

КОМПЕНСАЦИИ ПРИ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ

5.1.Система оплаты труда в Гимназии устанавливается Положением об оплате труда работников Государственного автономного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Гимназия № 1» (далее - Положение об оплате труда), утвержденным директором Гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета работников Гимназии.

5.2.Условия оплаты труда работников в пределах средств финансирования на выполнение государственного задания определяются Законами Саратовской области «О бюджете» и носят обязательный характер для Гимназии.

5.3.Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с Постановлениями Правительства Саратовской области.

5.4.Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного комитета работников Гимназии.

5.5.Правила оплаты труда работников Гимназии, включая доплаты и выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, а также особенности оплаты труда отдельных категорий персонала, правила почасовой оплаты труда педагогических работников и другие нормы об оплате труда определяются Положением об оплате труда в Гимназии, которое разрабатывается совместно с профсоюзным комитетом гимназии и утверждается приказом директора Гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.6.Условия оплаты труда работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с соблюдением правил ст. 72 или 73 ТК РФ.

5.7.При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются компенсационные надбавки и доплаты к

должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается.

5.8.Выплата заработной платы работникам Гимназии производится не реже, чем каждые полмесяца, а именно не позднее каждого календарного месяца 23-го числа (за первую половину месяца) и 8-го числа за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты заработка с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель, по требованию работника, обязан (независимо от вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

5.10.Работодатель обеспечивает правильное начисление заработной платы работникам Гимназии и их своевременное (не позднее дня фактической выплаты заработка) письменное уведомление о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.12. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производятся доплаты согласно трудовому договору или предоставляются дополнительные дни отдыха по договоренности с работником.

5.13. Работникам за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, работ с особым характером труда), устанавливаются компенсационные выплаты.

5.14. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

5.15.Ответственность за полноту и своевременность оплаты труда и иных выплат, причитающихся работнику, несет директор Гимназии

5.16.Работникам Гимназии в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (свойственников), лиц, находящихся на иждивении, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах может быть предоставлена материальная помощь, в том числе и за счет средств профсоюзной организации.

5.17. Заработка плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.18.Конкретный размер материальной помощи определяется директором Гимназии с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.19.Стимулирующие выплаты работникам Гимназии - это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты.

5.20.Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ (средства субсидии на выполнение государственного задания) утверждается Управляющим Советом на основании представления директора Гимназии и по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.21. Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительного периода нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчет стимулирующей части заработной

платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления указанных периодов.

5.22. Не допускается без согласования с профсоюзным комитетом рассмотрение следующих вопросов:

5.22.1. Установление аудиторной и неаудиторной нагрузки на планируемый учебный год.

5.22.2. Установление стимулирующих выплат, награждение денежными премиями.

5.22.3. Проведение мероприятий по аттестации работников школы.

5.22.4. Утверждение перечня работников, занятых на работах с особым характером труда, за которые устанавливается доплата.

5.23. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

5.24. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего Договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработка плата в полном размере.

5.25. В части регулирования оплаты и нормирования труда Гимназия обеспечивает:

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой;

- работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равную оплату за труд равной ценности, в том числе формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников;

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

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от показателей их личного участия в преподавательской, воспитательной и иной предусмотренной трудовым договором работы;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

- конкретизированное закрепление в локальных правовых актах выплат стимулирующего характера, обусловленных системой оплаты труда и выплат единовременного характера на основе формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

5.26. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, наличия и (или) уровня образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, свидетельствующие об этом, находятся в распоряжении соответствующих служб, должностных лиц Гимназии, или со дня представления документов о стаже, дающих право на повышение размера ставки (оклада)

заработной платы;

- учителям в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятых на работу в муниципальное учреждение после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.27. Гимназия исчисляет оплату за работу в ночные времена (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже **35 процентов** часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночные времена.

5.28. Гимназия производит индексацию оплаты труда работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ и правилами бюджетного законодательства РФ.

5.29. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается. Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением условий трудового договора.

5.30. При направлении работника в служебную командировку в пределах Российской Федерации работодатель возмещает работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 700 рублей за каждый день нахождения в командировке, включая время проезда к месту командирования и обратно.

Время командировок определяется на основании проездных документов.

5.31. Работники, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти Саратовской области в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются от основной работы на период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними работы (должности) и заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

5.32. За работниками, направленными на курсы повышения квалификации или переквалификации, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

5.33. Все выплаты в межтарифационный период, то есть в течение учебного года, влекущие дополнительные финансовые затраты сверх размера фонда оплаты труда, осуществляются из средств экономии фонда оплаты труда (при наличии экономии) или фонда стимулирования соответствующих категорий работников.

5.34. Оплата труда педагогических и других категорий работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.35. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночные времена, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ.

5.36. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- находления в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет;
- находления в командировке на работе по специальности за рубежом;
- находления в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

6. ОХРАНА ТРУДА. МЕДИЦИНСКОЕ И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Гимназия обеспечивает безопасность труда и создает условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также реализует иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные ст. 214, 216 - 225 и другими нормами ТК РФ.

В Гимназии планируется и проводится комплекс мер по созданию здоровых и безопасных условий труда, учитывающих рекомендации Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Министерства образования и науки России.

6.2. Работникам Гимназии гарантируется:

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы;
- создание и функционирование в Гимназии системы участия представителей работников в обсуждении и формировании безопасной трудовой среды;
- обеспечение прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;
- информирование о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется работодателем в объемах и сроки, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности Гимназии в пределах предусмотренных расходов на эти цели.

6.4. В соответствии с требованиями действующего законодательства Гимназия ежегодно выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

6.5.На цели охраны труда Гимназия может использовать возврат части сумм страховых взносов (до 20%) в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий период.

6.6. Гимназии ежегодно разрабатывает и выполняет планы по обеспечению надлежащих условий труда, с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденных Приказом Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012г.. № 181н

6.7.В Гимназии создается Комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета работников Гимназии или избирается доверенное лицо по охране труда.

Работодатель обеспечивает работу Комиссии по охране труда и обязан исполнить ее законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда в течение одних суток с момента их выявления, если иное не вытекает из существа выявленного нарушения.

6.8.Работодатель обеспечивает условия труда, отдыха и питания работников Гимназии.

6.9.Работодатель обеспечивает тепловой режим во время отопительного периода в здании Гимназии не ниже 18 градусов по Цельсию (ССБТ ГОСТ 12.1.005-88), а также установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Гимназии, подготовленных к зиме (18 — 24 градуса).

Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 градусов по Цельсию (в учебных кабинетах и учебно-вспомогательных помещениях) составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работающих в таких помещениях составляет не более четырех часов. Сокращение рабочего времени в этом случае не влечет уменьшения оплаты труда.

6.10.В целях создания и поддержания в Гимназии нормальных условий труда работодатель обязуется:

- гарантировать работникам сохранение должности, места работы и среднего заработка в случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда;

- иметь в штате должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы и по результатам специальной оценки, устанавливать доплаты за условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также предоставлять иные компенсации (ст. 117,92 ТК РФ) работникам согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования и обеспечить их необходимым оборудованием и средствами гигиены;

- обеспечить реализацию требований федерального законодательства о запрете курения табака в образовательных организациях и на прилегающих территориях;

- оборудовать при необходимости комнаты для размещения и консультационной работы педагогического персонала;

- обеспечить проведение регулярных (не реже 2-х раз в день) влажных уборок учебных кабинетов, помещений и коридоров Гимназии;

- следить за техническим состоянием и безопасной эксплуатацией технических средств обучения, которыми оснащены учебные кабинеты и иные помещения Гимназии, своевременно устранять неисправности и гарантировать замену оборудования, не отвечающего требованиям безопасной эксплуатации.

6.11.Гимназия обязуется производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Средствами первой неотложной медицинской помощи (медицинские аптечки)

обеспечиваются помещения в медицинском кабинете Гимназии.

6.12.Работодатель и уполномоченные им лица своевременно и с соблюдением прав пострадавшего осуществляют расследование, учет и анализ случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

6.13.Профсоюзный комитет Гимназии организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, а также осуществляет сотрудничество с правовой и технической инспекцией труда профсоюза в целях обеспечения прав работников на безопасный труд и расследование несчастных случаев на производстве, а также при осуществлении контроля в области охраны труда.

6.14.Работодатель обеспечивает работникам Гимназии бесплатную экстренную медицинскую помощь в медицинском кабинете Гимназии.

6.15.При необходимости работодатель обеспечивает доставку работников в медицинские учреждения и предоставляет иные средства для целей оказания первой и неотложной медицинской помощи работникам Гимназии.

6.16.Работодатель на договорной основе гарантирует бесперебойную работу гимназического буфета таким образом, чтобы количество посадочных мест позволяло бы без излишних затрат времени организовать питание и обучающихся, и работников Гимназии.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1.Работодатель обязуется предупреждать педагогический состав об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Работодатель догружает учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Установленный в начале учебного 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 педагогических работников может быть разной в каждой четверти, что оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Гимназии является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

7.2.На Работника из педагогического состава с его согласия приказом Работодателя могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе.

7.3.Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых 3 лет после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, за исключением учителей, выплачивается надбавка в размере 15% должностного оклада.

7.4.Работодатель обязуется комиссионно принимать решения об исчислении страхового стажа Работников и определении размера пособий по временной нетрудоспособности.

7.5.Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд социального страхования РФ.

7.6.Работодатель обязуется информировать Работников о степени риска по ухудшению здоровья на рабочем месте.

7.7.Работодатель, в соответствии с действующим законодательством РФ обязуется:

- производить Страховые взносы в социальный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования срок не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за календарным месяцем, за который начисляется ежемесячный обязательный платеж;

- вести учет сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм страховых взносов, относящихся к ним, в отношении каждого Работника, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы социального фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонализированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- предоставлять Работникам индивидуальные сведения о страховом стаже и начисленных страховых взносах за год и при увольнении в обязательном порядке;

- принимать заявления от Работников об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии;

- направлять в трехдневный срок в территориальный орган социального фонда РФ по месту регистрации в качестве страхователя, полученные заявления;

- ежемесячно исчислять, удерживать и уплачивать дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с установленным самим Работником размером дополнительных страховых взносов, на основании поданного Работником заявления;

- соблюдать сроки уплаты дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии;

- представлять в территориальный орган социального фонда РФ по месту регистрации страхователя реестры застрахованных лиц с уплаченными суммами дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, с отметкой Федерального казначейства ежеквартально не позднее 20 числа месяца следующего за отчетным периодом.

7.8. Проводить разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с федеральным законодательством.

7.9. С 1 января 2020 года Работодатель обязан формировать сведения на каждого работника и передавать в СФР по форме СЗВ-ТД (электронная трудовая книжка). Переход к новому формату сведений о трудовой деятельности добровольный и осуществляется только с согласия Работника. Работодатель продолжает ведение бумажной трудовой книжки; после письменного заявления Работника.

7.10. У Работников, впервые устроившиеся на работу с 2021 года, все сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

8.ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ГИМНАЗИИ.

8.1.Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства о труде с соблюдением всех гарантий, предусмотренных для профсоюзных организаций, по соответствующим вопросам социального партнерства, организации труда, установления и применения условий труда работников;

- признавать право каждой стороны предъявлять справедливые и взаимные требования в вопросах социально-правовой защиты работников и обеспечения интересов Работодателя;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;

- совместно определять основные направления социально-экономической деятельности Гимназии после взаимных консультаций и переговоров;

- решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, не допуская конфликтов в коллективе Гимназии.

8.2.Работодатель обязуется обеспечить законодательно закрепленные права профсоюзов, способствовать деятельности профсоюзной организации, учитывать мнение Выборного профсоюзного органа и профсоюзных представителей при решении вопросов организации и применения труда работников, их социальной защиты в порядке, установленном законодательством и настоящим коллективным договором.

С учетом мнения Профсоюзного комитета Работодателем рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- расписание занятий;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- привлечение работников Гимназии сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 99, 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление очередности (график) предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление форм, систем, размеров оплаты труда, стимулирующих выплат систематического характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение правил и инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 119 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление надбавок и доплат компенсационного характера (за условия труда) (ст. 147, 149, 168 ТК РФ);
- установление размеров оплаты труда за работу в ночные времена (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм и сроков профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Гимназии (ст. 196 ТК РФ);
- аттестация работ и работников;
- установление и применение мер социально-правовой защиты работников Гимназии в соответствии с настоящим коллективным договором;
- иные документы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников

8.3.Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по личному заявлению членов профсоюза в размере 1%, установленного законом и Уставом профсоюзной организации.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4.Работодатель обязуется установить неосвобожденному руководителю выборного органа профкома доплату в размере не менее 20% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов.

8.5.Работодатель обязуется выделить Профсоюзному комитету оборудованное помещение для работы (ст. 377 ТК РФ).

8.6.Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу нормативные акты Гимназии правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий

труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.7.Работодатель предоставляет свободное от основной работы время и гарантирует сохранение среднего заработка членам Профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, при выполнении общественных обязанностей в интересах работников Гимназии.

8.8.Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.9.Профсоюзный комитет обязуется принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием Работников и обучающихся Гимназии, проводить работу по оздоровлению детей работников Гимназии.

8.10.В соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством о социальной защите населения, Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии и настоящим коллективным договором Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза, а при специальном полномочии права и интересы иных работников Гимназии;
- контролировать правильность оформления, хранения кадровой документации;
- принимать меры по защите персональных данных работников;
- представлять интересы работников в коллективных переговорах с Работодателем, а также при разрешении индивидуальных (в КТС или суде) и коллективных трудовых споров;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью перечисления средств на цели социального страхования, предоставление отпусков работникам Гимназии;
- оказывать материальную помощь работникам в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- совместно с Работодателем вносить предложения по улучшению условий труда, социально-бытового и жилищного обеспечения работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- осуществлять контроль за охраной труда;
- организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий организации по тарификации, СОУТ, охране труда и других;
- оказывать в соответствии с Положением об оплате труда Гимназии материальную

помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации;

- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов;

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

- проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза;

- информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов;

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом профкома (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- контролировать исполнение представителями Работодателя положений настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов Гимназии.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1.Работодатель признает и предоставляет гарантии, установленные законом для председателя Профсоюзного комитета и членов данного органа, не освобожденных от основной работы.

9.2.Работодатель исполняет законные требования профсоюзов в соответствии с их компетенцией, установленной ст. 370 ТК РФ и локальными нормативными актами Гимназии, соблюдает правила учета мнения Профсоюзного комитета при решении вопросов, указанных в законе и настоящем коллективном договоре (ст. 372, 373 ТК РФ).

9.3.Увольнение руководителя Профсоюзного комитета Гимназии не освобожденного от основной работы, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Гимназии, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденными результатами аттестации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускаются, помимо соблюдения общего порядка, увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.4.Работодатель и его представители несут ответственность за нарушение прав граждан на объединение, нарушение прав профсоюзов и воспрепятствование профсоюзной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае нарушения прав работников и их представителей в отношениях социального партнерства представители Работодателя могут быть привлечены к ответственности органами Федеральной инспекции труда, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию в соответствии со ст. 195 ТК РФ.

10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1.Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 декабря 2025 года и действует до 30 ноября 2028 года.

Работодатель и работники вправе соглашением сторон, принимаемым на конференции работников, неоднократно продлевать срок действия настоящего коллективного договора на любой новый срок в пределах 3-х лет.

10.2.Изменения и дополнения коллективного договора действуют с момента подписания

дополнительного соглашения к нему или подписания новой редакции соответствующих положений коллективного договора, если иное не обусловлено соглашением сторон.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Гимназии, прекращения трудовых отношений с директором Гимназии.

При реорганизации Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения реорганизации.

10.4. Контроль (надзор) исполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами по труду, органами государственного надзора и общественного контроля в сфере труда.

Информация о выполнении настоящего коллективного договора по инициативе общего собрания трудового коллектива Гимназии рассматривается на его очередном заседании.

Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору рассматривается на конференции педагогических работников и сотрудников Гимназии при принятии нового коллективного договора и (или) при внесении в коллективный договор изменений, дополнений.

10.5. В случае нарушения сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении настоящего коллективного договора к виновным применяются меры ответственности, предусмотренные нормами главы 9 ТК РФ и ст. 5.27 - 5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Нарушение положений коллективного договора, содержащих нормы трудового права, также влечет ответственность Гимназии, и ее должностных лиц согласно правилам статей 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

10.6. Работодатель направляет подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в комитет по труду Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области.

10.7. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют Профсоюзный комитет работников, иные уполномоченные работниками лица, организации, представители Работодателя, органы государственного надзора в сфере труда. Порядок осуществления контрольной деятельности определяется нормами Трудового кодекса РФ и иного законодательства о социальном партнерстве.

10.8. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.10. В случае нарушения сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении настоящего коллективного договора виновные несут ответственность в соответствии с нормами главы 9 Трудового кодекса РФ и ст. 5.27-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях, а также дисциплинарную, материальную или уголовную ответственность.

10.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.