

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ гимназии № 18  
А.В. Евтехов

«16» 08 2010



2010 г.

## Коллективный договор на 2010-2013 гг. МОУ гимназии №18

Утвержден на собрании работников  
Протокол № 71 от «16» 08 2010 г.

Зарегистрировано  
департаментом труда и социальных  
вопросов Министерства экономики и  
труда Свердловской области  
«15» марта 2011 г.  
Зачислено за № 306-К

Пролонгировать до  
17 февраля 2014г

## Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ гимназии №18. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31)

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в Профсоюзе. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ гимназии №18 и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, Отраслевым тарифным соглашением, соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской организации Профсоюза работников образования и науки РФ и Соглашением между администрацией города Нижний Тагил, Управлением образования и городским профсоюзным комитетом работников образования и науки.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МОУ гимназии №18, являющиеся членами Профсоюза, а также работники, доверившие подписание коллективного договора представителю – председателю первичной организации Евтехову А.В.

Работодатель - в лице его представителя – директора МОУ гимназии №18, Щербачевой Л. А.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие и в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения, изменение на основе временной договоренности в порядке, установленном ст. 36, 37 ТК РФ.

1.9. В течение срока действительного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативно – правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать копию работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУ гимназии №18.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условия ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки режим и продолжительность рабочего времени, льготы компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ гимназии №18. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МОУ гимназии №18 по согласованию с профкомом.

Эта работа завершается по окончании учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новый учебный год.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МОУ гимназии №18, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предприятий и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МОУ гимназия №18 является основным местом работы, обеспечены преподавательской нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения 3<sup>x</sup> лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение, определенное сторонами, существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его функций, по согласованию с профкомом.

2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца /ч. 4 ст. 73, 162 ТК РФ/.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся в МОУ гимназии №18 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами / ст. 77 ТК РФ/.

### **III. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к согласию, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучения новым профессиям, специальностям /ст. 197 ТК РФ/.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ гимназии № 18 определяет работодатель / ст. 196 ТК РФ/.

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом развития гимназии /ст. 196 ТК РФ/.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в месте обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки /ст. 187 ТК РФ/.

3.4.3. Для повышения квалификации направлять педагогов, в соответствии с графиком.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным разрядом оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее 3<sup>x</sup> лет, сохранять квалификационную категорию до достижения пенсионного возраста.

3.4.7. Продление срока действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более 4<sup>х</sup> месяцев);
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ;
- не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии остался один год.

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

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить по предварительному согласию с профкомом /ст.82 ТК РФ/.

4.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие более 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие несовершеннолетних детей, воспитывающие детей –

инвалидов; награжденные государственными грамотами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени определяется:

- правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем по согласию с профкомом (Приложение №1);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем по соглашению с профкомом;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенных до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия /ст. 103 ТК РФ/ // Примечание/

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка /ст. 100 ТК РФ/.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МОУ гимназии №18.

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению для беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка, инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.



5.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 36 часов в неделю, предоставляется, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников методических и педагогических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускается перерыв между занятиями при нагрузке не более 1,5 ставки.

При учебной нагрузке более 27 часов в расписании должен быть предусмотрен перерыв для приема пищи и отдыха.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МОУ гимназии №18 к работе в выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий день праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха в дни каникул. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.8. Привлечение работников гимназии к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с дополнительной оплатой.

5.9. В период каникул, педагогические работники привлекаются работодателем к организаторской работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. График работы утверждается работодателем.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, по согласованию с работником и профкомом, но не больше половины отпуска, по письменному заявлению, может быть заменена денежной компенсацией /ст. 126 ТК РФ/.

5.11. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».
- оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- председателю профкома - 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

- в связи с особой юбилейной даты работника (50 лет и 55 лет) - 1 дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка - до 5 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником - от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября» или очередной отпуск;
- работникам, имеющим детей-инвалидов, - 14 дней.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатные расписания и тарификацию по согласованию с профкомом.

6.1.2. Предупреждать работников об изменении нагрузки не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с начислением заработной платой по итогам тарификации.

6.1.4. Доплату и надбавки устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.1.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы считать седьмое и двадцатое число каждого месяца.

6.1.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, с учетом мнения профкома, о составных частях оплаты, утверждений, общей сумме, подлежащей выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже** 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ со дня задолженности в счет сумм за дни задолженности, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При этом обязанность выплаты указанной денежной суммы возникает независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.1.8. В пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних специальных учебных заведений в первые три года после их окончания ставки по оплате труда на 1 разряд выше предусмотренных ЕТС.

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

6.3. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.3.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - педагогические работники), состоит из общей части и специальной части.

6.3.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из установленных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

6.3.3. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

6.3.4. Оклад (должностной оклад) педагогического работника определяется исходя из стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения, численности обучающихся в

классах по состоянию на начало учебного года, количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги.

6.3.5. Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученик-час) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Расчет размера стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги производится в соответствии с Постановлением Главы г. Н. Тагил № 1402 от 13.08.09 г.

6.4. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются работодателем или уполномоченным им органом в трудовом договоре.

6.4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного общеобразовательного учреждения, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений и ежемесячной надбавки за квалификационную категорию по результатам аттестации.

6.4.3. При расчете средней заработной платы педагогических работников учитываются выплаты стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы педагогических работников для определения заработной платы руководителя не учитываются.

6.5. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих.

6.5.1. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера),

специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором.

6.5.2. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и рабочих включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области;
- ежемесячные выплаты старшим вожатым общеобразовательных учреждений в размере 1500 рублей;
- выплаты стимулирующего характера

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы несёт директор МОУ гимназии №18 и Учредитель.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2. Оборудует комнату для отдыха работников школы (дошкольного учреждения), учреждения дополнительного образования.

7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения профкома.

7.4. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с изданиями в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, без предъявления оправдательных документов в сумме 100 руб.

7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённому с учётом мнения профкома перечню оснований представления материальной помощи и её размерам.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие травматизм и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний / ст. 219 ТК РФ/. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создают совместную комиссию по охране труда.

8.2. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0, 2 % суммы затрат на производство услуг.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссий по охране труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда /ст. 212 ТК РФ/.

8.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

8.6. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении

которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 83.

8.7. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569. Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

8.8. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

- бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей.

- доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.

8.9. По результатам аттестации рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

8.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

8.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

8.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования



несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

8.13. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

8.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок /ст. 220 ТК РФ/.

8.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

8.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на **все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения профсоюзной организации.**

8.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.21. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

**8.24. Профком обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**Работники обязуются:**

8.25. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.26. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.27. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.28. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

8.29. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права /ст. 370 ТК РФ./

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно – массовой работы, оргтехники и связью /ст. 377 ТК РФ./

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление средств на счет профсоюзной организации членами профсоюза.

9.6. Работодатель за счет надтарифного фонда гимназии производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 30% от тарифной ставки /ст.377 ТК РФ./

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых съездов, конференций и др. мероприятий.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным договором.

Председатель профкома, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2; подпунктов пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 РФ, а также ст. 374, от 376 ТК РФ, только по предварительному письменному согласию вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития гимназии.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда и др.

9.11. Работодатель с учетом мнения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- работа в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;
- массовые увольнения;
- утверждение правил внутреннего распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение форм расчетного листа;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания;
- определение форм профессиональной подготовки и повышение квалификаций;
- установление заработной платы работников.

**9.12. Стороны договорились** предусмотреть дотации на питание работникам (для учреждений, имеющих самостоятельное финансирование).

**Работодатель обязуется:**

**9.13.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.14. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.15. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.16. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

9.17. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере .

9.18. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.19. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.20. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Направлять Учредителю совет гимназии заявления о нарушении администрацией гимназии и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием вплоть до увольнения /ст. 195 ТК РФ/

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в среде.

10.6. Осуществляет с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии оп социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников гимназии.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортным лечением, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссии гимназии по тарификации работников, аттестации рабочих мест, охрана труда и других.

10.11. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников гимназии.

10.12. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- похороны близких родственников;
- юбилейных дат (50 лет и 55 лет);
- выхода на пенсию (впервые);
- платная медицинская помощь

10.13. Осуществляет культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в гимназии и проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.14. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

10.15. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разработают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников гимназии 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10 дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств трудового договора виновная сторона или лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания данного договора.